

DETERMINANTEN DES LEITENDEN ANGESTELLTEN

Sabine Oppenberg

1975

DETERMINANTEN DES LEITENDEN ANGESTELLTEN



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41551910_0002

DETERMINANTEN DES LEITENDEN ANGESTELLTEN

Inaugural - Dissertation

zur Erlangung des Grades Doctor rerum politicarum

(Dr. rer. pol.)

an der Ludwig-Maximilians-Universität München

vorgelegt von

Sabine Oppenberg



Referent: Prof. Dr. E. Witte

Korreferent: Prof. Dr. G. Fischer

Promotionsabschlußberatung: 21. Juli 1975

Druck und Einband: Rudolf Stehle GmbH & Co KG - Düsseldorf

INHALTSVERZEICHNIS

Teil 1	Das Interessenfeld zur Frage der Leitenden Angestellten	6
1	Die unternehmenspolitische Bedeutung sozial- und gesellschaftspolitischer Entwicklungen	6
1.1	Die legislative Berücksichtigung sozial- und gesellschaftspolitischer Bestrebungen	6
1.2	Die legislative Berücksichtigung unter- nehmensinterner Entwicklungen	9
2	Die Diskussion um die Abgrenzung Leitender Angestellter	12
2.1	Der betriebsverfassungsgesetzliche Hinter- grund der Diskussion	12
2.2	Die unterschiedlichen Interessen an der Abgrenzung Leitender Angestellter	13
2.2.1	Die Interessen an einer restriktiven Abgrenzung	13
2.2.2	Die Interessen an einer extensiven Abgrenzung	15
2.2.2.1	Die Arbeitgeberorganisationen	15
2.2.2.2	Die Verbände der Leitenden Angestellten	17
3	Die Determinanten-Kombination als Grundlage für die Abgrenzung Leitender Angestellter	19
3.1	Die Mengenwirkung der Determinanten-Kombination eines Programmträgers mit restriktiver Abgrenzungs- neigung	20
3.2	Die Mengenwirkung der Determinanten-Kombination eines Programmträgers mit extensiver Abgrenzungs- neigung	21
3.3	Die Mengenwirkung der gesetzlichen Determinanten- Kombination	24

Teil 2	Die Determinanten des Leitenden Angestellten im Prozeß der Gesetzgebung	26
1	Die Analyse des Prozesses der gesetzgeberischen Entscheidung	26
1.1	Ein Überblick	26
1.2	Die gesetzgeberische Initiativbefugnis	27
1.2.1	Der Bundesrat	27
1.2.2	Die Fraktionen	28
1.2.3	Die Bundesregierung	29
1.3	Der gesetzgeberische Beschluß	32
1.3.1	Die Ausschüsse	32
1.3.2	Der Bundestag	34
1.4	Die Verflechtung der gesetzgebenden Körper- schaften	35
2	Der Einfluß der Programme auf die gesetzgeberische Entscheidung	37
2.1	Die Innovationsneigung der Programmträger als Einflußfaktor der gesetzgeberischen Entschei- dung	37
2.2	Die Häufigkeit von Determinanten als Einfluß- faktor der gesetzgeberischen Entscheidung	39
2.3	Das Erscheinungsdatum von Determinanten- Kombinationen als Einflußfaktor der gesetz- geberischen Entscheidung	40
3	Die Prüfung potentieller Einflußfaktoren der gesetz- geberischen Entscheidung	42
3.1	Die Determinanten-Matrix als Prüffeld der Thesen über potentielle Einflußfaktoren der gesetzgeberischen Entscheidung	42
3.1.1	Der Aufbau der Matrix	43
3.1.2	Der Inhalt der Matrix	44
3.1.2.1	Die Komplexität der Determi- nanten-Kombinationen	44
3.1.2.2	Die Gesetzesorientierung der Determinanten	47
3.1.2.3	Die Zeitstruktur der Deter- minanten-Kombinationen	48

3.2	Die Prüfung der Thesen über potentielle Einflußfaktoren der gesetzgeberischen Entscheidung	50
3.2.1	Die Prüfung der These über die Innovationsneigung der Programmträger	50
3.2.2	Die Prüfung der These über die Häufigkeit von Determinanten	54
3.2.3	Die Prüfung der Thesen über das Erscheinungsdatum von Determinanten-Kombinationen	55
4	Die Konsequenzen für die Praxis	59
Teil 3	Die Determinanten des Leitenden Angestellten als Gesetzesnorm	64
1	Kriterien für die Untersuchung der Determinanten des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972	64
1.1	Der Präzisionsgrad der gesetzlichen Determinanten	65
1.2	Die neuen Elemente der gesetzlichen Determinanten-Kombination	68
2	Die Untersuchung der betriebsverfassungsgesetzlichen Determinanten des Leitenden Angestellten	71
2.1	"Dienststellung und Dienstvertrag"	71
2.1.1	Interpretation	72
2.1.2	Beurteilung	73
2.2	"Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung"	75
2.2.1	Interpretation	76
2.2.2	Beurteilung	77
2.2.2.1	Präzision und Mengenwirkung	77
2.2.2.2	Bedeutung der Prämisse	80
2.3	"Prokura"	81
2.3.1	Interpretation	81
2.3.2	Beurteilung	83
2.3.2.1	Präzision und Mengenwirkung	83
2.3.2.2	Bedeutung der Prämisse	83

2.4	"Generalvollmacht"	85
2.4.1	Interpretation	85
2.4.2	Beurteilung	88
2.5	Die Determinante der Ziffer 3	88
2.5.1	Ein Vergleich mit den Determinanten der Ziffern 1 und 2	89
2.5.2	Die Interpretation der Ziffer 3	90
2.5.2.1	Der Inhalt	90
2.5.2.2	Die erklärungsbedürftigen Begriffe	92
2.5.2.3	Die Eigenverantwortlichkeit	93
2.5.2.4	Das Gesamtbild der Ziffer 3	97
2.5.3	Die Beurteilung der Ziffer 3	97
2.5.3.1	Präzision und Mengenwirkung	97
2.5.3.2	Bedeutung der neuen Elemente	98
2.6	Der Oberbegriff zum § 5 Abs. 3	100
2.6.1	Die Darstellung des Problems	100
2.6.2	Die Konsequenzen des Problems	103
2.7	Die zusammenfassende Beurteilung des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972	107
2.8	Die Konsequenzen für die Praxis der Abgrenzung Leitender Angestellter	109
3	Das Grundsatz-Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten	112
3.1	Die Leitsätze des Urteils	112
3.2	Die Konsequenzen des Urteils für die Abgrenzung der Leitenden Angestellten	114
3.3	Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Neurege- lung der Abgrenzung der Leitenden Angestellten	118
Teil 4	Alternativen zu den geltenden gesetzlichen Determinanten des Leitenden Angestellten	121
1	Meßbare Determinanten zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten	121
1.1	Nominal und kardinal meßbare Determinanten	121
1.2	Die Beurteilung der kardinal meßbaren Determinanten	124

1.2.1	Die Resonanz in der Literatur	124
1.2.2	Das Problem des Wertansatzes kardinal meßbarer Determinanten	126
2	Die Abgrenzung der Leitenden Angestellten aus dem Zweck des Betriebsverfassungsgesetzes	134
2.1	Der "Gegnerbezug" als Auslegungsprinzip des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972	134
2.1.1	Die Anwendung des "Gegnerbezuges" auf den § 5 Abs. 3	134
2.1.2	Die Kritik an der Anwendung des "Gegnerbezuges" auf den § 5 Abs. 3	136
2.2	Der "Gegnerbezug" als Abgrenzungsprinzip für die nicht vom Gesetz betroffenen Arbeit- nehmer	138
2.2.1	Der Zweck der Sonderstellung von Arbeitnehmern im BetrVG	138
2.2.2	Die Ausprägungen der Sonderstellung	140
2.2.3	Die Relevanz des "Gegnerbezuges" als Zweck der Sonderstellung	143
2.2.4	Die gesetzliche Kennzeichnung der nicht vom Gesetz betroffenen Arbeit- nehmer	145
	Zusammenfassung	151
	Anhang	155
	Quellenverzeichnis	163

Teil 1 Das Interessenfeld zur Frage der
Leitenden Angestellten

1 Die unternehmenspolitische Bedeutung sozial-
und gesellschaftspolitischer Entwicklungen

1.1 Die legislative Berücksichtigung sozial- und
gesellschaftspolitischer Bestrebungen

Zahlreiche Erscheinungen der heutigen Wirtschaftsrealität haben ihre Ursache im Umbruch makro- und mikro-ökonomischer Strukturen, der durch die Industrialisierung eingeleitet wurde und das Wirtschaftsleben bis in die Gegenwart hinein nachhaltig beeinflusst.¹⁾

Aufgrund der vielfältigen und komplexen Veränderungen wandelte sich die Lebens- und Arbeitssituation so stark, daß daraus besonders für die Arbeitnehmer Probleme erwuchsen, die sie nicht aus eigener Kraft bewältigen konnten.

Die Arbeitnehmerschaft forderte deshalb die Verbesserung ihrer materiellen und physischen Lebens- und Arbeitsbedingungen überwiegend von der Seite, bei der sie die Verantwortung für die Entstehung eines großen Teils ihrer Probleme vermutete: von den Unternehmern als Eigentümer und Verwalter der Produktionsmittel und Gestalter der Arbeitsbedingungen. Um möglichst für alle Arbeitnehmer gleiche Lösungen zu gewährleisten, konnte die Erfüllung ihrer Forderungen jedoch nicht dem völligen Ermessen des einzelnen Unternehmers überlassen bleiben, vielmehr waren Eingriffe einer übergeordneten Instanz, des Staates, unumgänglich.

1) Zum Wirtschaftswandel vgl. z. B. Galbraith (Industriegesellschaft, 1968) S. 13 ff

Aus der Notwendigkeit allgemeingültiger Regelungen entwickelte sich die staatliche Sozialpolitik, deren Beginn sich in den dreißiger Jahren des 19. Jahrhunderts abzeichnete, die allerdings erst vor der Jahrhundertwende deutliche Konturen auf den Gebieten des Versicherungswesens und des Arbeitnehmerschutzes bekam.¹⁾

Mit den politischen Veränderungen durch die Errichtung der Republik nach dem 1. Weltkrieg ergab sich für die Arbeitnehmerschaft die Möglichkeit, Bestrebungen zu realisieren, in denen zwar Sicherheits- und Schutzaspekte impliziert waren, die prinzipiell aber über die Befriedigung ihrer Grundbedürfnisse hinausgingen. Die Forderung der Arbeitnehmer, auf die sie betreffenden betrieblichen Vorgänge unmittelbar einzuwirken, ihre Angelegenheiten mitzubestimmen, nicht mehr nur passiv als "Objekt" staatlicher und unternehmerischer Aktivitäten zu dienen, hatte weit mehr gesellschaftspolitische als sozialpolitische Bedeutung.

Auch hier waren wieder primär die Unternehmer angesprochen, das Verlangen nach stärkerer Demokratisierung des Betriebslebens zu verwirklichen, wiederum erforderte aber das Prinzip der Gleichstellung aller Arbeitnehmer die staatliche Einflußnahme.

Durch zwei Tatbestände sind also die geschilderten Vorgänge charakterisiert:

- (1) Eine außerunternehmerische Instanz - der Staat - übernahm die Regulierung primär unternehmensbezogener Angelegenheiten.

1) Zur Entwicklung der staatlichen Sozialpolitik vgl. die chronologische Übersicht bei Korsch (Arbeitsrecht, 1969) S. 62 - 65

- (2) Die unternehmensexterne Instanz übte ihre Ordnungsfunktion vornehmlich gesetzgebend aus, d. h. sie transformierte Fakten aus der sozialen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Sphäre in rechtliche Kategorien mit hohem Verbindlichkeitsgrad für die Unternehmen.

Die arbeits- und sozialgesetzlichen Bestimmungen zugunsten der Arbeitnehmerschaft wurden den Unternehmern quasi oktroyiert. Nur fakultative Vorschriften ließen die Möglichkeit der Nichtanwendung offen, die obligatorischen Gesetze griffen dagegen weitgehend unbeeinflussbar in das betriebliche Geschehen ein. Sie veränderten die betriebliche Realität, ohne daß die Unternehmer als gesetzlich angewiesene Garanten für die Durchführung der Verordnungen wesentlichen Einfluß auf die Gesetzesinhalte und damit auf das Ausmaß der Veränderungen nehmen konnten. Allerdings wurden von der Legislative auch bestimmte innerbetriebliche Entwicklungen, die generell in allen Unternehmen zu beobachten waren, berücksichtigt. Ein Beweis dafür findet sich im Betriebsrätegesetz von 1920, das einen ersten Schritt zur Erfüllung arbeitnehmerischer Demokratisierungsbestrebungen darstellte. In diesem Gesetz wurde Bezug genommen auf eine unternehmensinterne Veränderung, die durch die Industrialisierung ausgelöst worden war, mit den bisher geschilderten Gegebenheiten jedoch in keinem unmittelbaren Zusammenhang stand. Es handelt sich um die Wandlung der Mitarbeiterstruktur, deren Ursachen und legislative Folgen nun kurz skizziert werden sollen.

1.2 Die legislative Berücksichtigung unternehmensinterner Entwicklungen

Bis zur industriellen Frühzeit waren die Eigentümer-Unternehmer in der Lage, alle administrativen Tätigkeiten im Unternehmen weitgehend selbst auszuführen. Durch die im Zuge der Industrialisierung wachsenden Unternehmensgrößen nahm der Umfang der Aufgaben so stark zu, daß Teilfunktionen zur Entlastung des Unternehmers auf Arbeitnehmer übertragen werden mußten. So etablierte sich neben der Arbeiterschaft eine zweite Arbeitnehmergruppe, die Angestellten, um die delegierten administrativen Aufgaben wahrzunehmen. ¹⁾

Im fortschreitenden Zeitablauf gewannen die unternehmensinternen Vorgänge ständig an Komplexität. Die Notwendigkeit, Änderungsprozesse in technologischen, sozialen, gesellschaftlichen, rechtlichen und gesamtwirtschaftlichen Bereichen berücksichtigen zu müssen, führte zwangsläufig zu einer Verwissenschaftlichung von Produktionsprozeß und Unternehmensführung ²⁾, die an die Fachkenntnisse des Unternehmers wesentlich erhöhte Ansprüche stellte. Damit die unternehmerischen Entscheidungen den neuen Anforderungen qualitativ gerecht werden konnten, mußten die Entscheidungsvorbereitung und immer mehr auch die Entscheidungen selbst auf fachlich spezialisierte Angestellte delegiert werden ³⁾. Dadurch prägte sich innerhalb der Angestelltenschaft eine besondere Gruppe aus, deren Mit-

1) Vgl. Croner (Die Angestellten, 1966) S. 118 f;
Neundörfer (Die Angestellten, 1961) S. 1 ff

2) Vgl. Borgwardt (Sprecherausschüsse, 1971) S. 296;
Mayer (Personalführung, 1969) S. 4

3) Vgl. Bayer (Funktionswandel, 1961) S. 23 ff;
Galbraith (Industriegesellschaft, 1968) S. 76 ff

glieder in ihrer Stellung, d. h. in ihrem Wissen, ihren Befugnissen und ihrer Verantwortung dem Unternehmer so nahe kommen, daß sie als "angestellte Unternehmer" bezeichnet werden können ¹⁾. Wegen ihrer existenziellen Bedeutung für den Fortbestand der Unternehmung erlangte diese "neue soziale Kraft" ²⁾ ein starkes qualitatives Gewicht als "Menschenkapital" und "brain-power" ³⁾. Schon aus diesem Grund war es gerechtfertigt, der Gruppe eine besondere Beachtung zu widmen. Darüberhinaus sicherte sie sich durch das Anwachsen ihrer quantitativen Größe ⁴⁾ - absolut und relativ zu den übrigen Arbeitnehmern - ein zunehmendes Interesse, das der Gesetzgeber schließlich nicht unberücksichtigt lassen konnte.

Wie bereits angedeutet, wurde der neue Angestelltentyp erstmals im Betriebsrätegesetz gesondert behandelt: nicht-selbständige "Geschäftsführer und Betriebsleiter", die bestimmte, vom Gesetzgeber festgelegte Funktionen erfüllten, wurden von der Geltung des Gesetzes ausgeschlossen ⁵⁾. Im Laufe der Zeit nahm die Legislative auch in weiteren Gesetzen auf diese spezielle Angestelltenkategorie Bezug: im Arbeitsgerichtsgesetz 1926 wurden noch einmal "Geschäftsführer und Betriebsleiter" angesprochen, in der Arbeitszeitordnung 1938 und dem Kündigungsschutzgesetz 1951 lautete die Bezeichnung "Angestellte in leitender Stellung", im Betriebsver-

1) Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 5, ähnlich Wistinghausen (Produktionsfaktor, 1971) S. 446

2) Hartmann (Soziallage, 1972) S. 91

3) Bell (Gesellschaft, 1969) S. 355

4) Den quantitativen Aspekt betonen besonders: Brandt (Arbeitnehmer, 1971) S. 298, Hartmann (Soziallage, 1972) S. 91, Mayer (Personalführung, 1969) S. 4, Rüthers/Stindt (Kreis, 1972) S. 973

5) Vgl. § 12 Abs. 2 Betriebsrätegesetz 1920

fassungsgesetz (BetrVG) 1952, im Sozialgerichtsgesetz 1953, im geänderten Kündigungsschutzgesetz 1969 und im Betriebsverfassungsgesetz 1972 spricht der Gesetzgeber schließlich von "leitenden Angestellten".

Mit der besonderen Benennung dieser Personengruppe bewies die Legislative ihre prinzipielle Bereitschaft zur Anerkennung gewachsener unternehmensspezifischer Realitäten, andererseits gestaltete sie jedoch autonom diese Fakten, indem sie gesetzlich vorschrieb, welchen Arbeitnehmern eine Sonderstellung eingeräumt werden sollte. In allen genannten Gesetzen fixierte der Gesetzgeber Merkmale, mit denen die Angestelltengruppe charakterisiert und begrifflich von den übrigen Arbeitnehmern abgegrenzt wurde.

Das Phänomen gleichzeitiger Berücksichtigung und Beeinflussung unternehmensorganisatorischer Gegebenheiten durch den Gesetzgeber wird besonders evident im Prozeß der Weiterentwicklung des Betriebsrätegesetzes. Ein Vergleich der entsprechenden gesetzlichen Regelungen ¹⁾ läßt erkennen, daß der Gesetzgeber durch die Änderung der Merkmale zur Bestimmung der besonderen Angestelltengruppe dem inzwischen eingetretenen Fortschritt Rechnung trug. Durch die autonome Festlegung des Inhaltes der neuen Merkmale schrieb der Gesetzgeber den Unternehmen aber wieder vor, wie sie sich dem eigenen internen Wandel anzupassen hatten.

1) Vgl. § 4 Abs. 2 Buchstabe c Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1952 und § 5 Abs. 3 BetrVG 1972.
Beide §§ sind im Anhang dieser Arbeit zitiert.

2 Die Diskussion um die Abgrenzung Leitender Angestellter

2.1 Der betriebsverfassungsgesetzliche Hintergrund der Diskussion

Solange die gesetzliche Sonderstellung eines Teils der Arbeitnehmer keinem spezifischen Interesse entgegenstand, blieben diesbezügliche legislative Bestimmungen in der betrieblichen Praxis ohne negative Resonanz. Seit der Ablösung des Betriebsrätegesetzes durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 ist die Regelung jedoch stark umstritten. In der Hauptsache sind es folgende Aspekte, die der bis in die Gegenwart anhaltenden Diskussion zugrunde liegen:

- (1) Im BetrVG 1952 und stärker noch im BetrVG 1972 wurden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Vergleich zum Betriebsrätegesetz erheblich erweitert. Mit jedem neuen Gesetz wuchs der Einfluß des Betriebsrates, wurde es folglich wichtiger, an seinen Befugnissen partizipieren zu können. Für Unternehmer und Arbeitnehmer gewann deshalb von Mal zu Mal die Frage an Bedeutung, wer von der Wirkung des Gesetzes betroffen bzw. nicht davon betroffen sein sollte.
- (2) Die Zahl der Betriebsratsmitglieder hängt von der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer ab ¹⁾. Die Leitenden Angestellten als nicht Wahlberechtigte haben im Rahmen der Mitbestimmung also eine gewisse "strategische Bedeutung" ²⁾: etabliert sich im

1) Vgl. § 9 BetrVG 1952 und 1972

2) Rüthers/Stindt (Kreis, 1972) S. 973

Unternehmen ein großer Kreis Leitender Angestellter, üben naturgemäß weniger Arbeitnehmer die gesetzlich garantierten Mitbestimmungsrechte aus als bei der Konstituierung einer kleinen Gruppe Leitender.

Vor diesem Hintergrund ist nun die Diskussion um die Abgrenzung Leitender Angestellter darzustellen. Es sollen die Gewerkschaften, die Arbeitgebervereinigungen und die Verbände der Leitenden Angestellten zu Wort kommen, die als überbetriebliche Organisationen die tatsächlichen und vermuteten Argumente der innerbetrieblich von der Abgrenzungsproblematik betroffenen Gruppen in der Öffentlichkeit vertreten.

2.2 Die unterschiedlichen Interessen an der Abgrenzung Leitender Angestellter

2.2.1 Die Interessen an einer restriktiven Abgrenzung

Die Gewerkschaften plädieren eindeutig für eine zurückhaltende Abgrenzung, für eine geringe Zahl Leitender Angestellter.

Für die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft bedeutet die Ausschließung der Leitenden Angestellten von den betriebsverfassungsgesetzlichen Rechten einen "negativen Gesetzeszwang" ¹⁾. Grundsätzlich sollten sovieler Arbeitnehmer wie möglich Anteil an der Mitbestim-

1) Deutsche Angestellten-Gewerkschaft - Bundesvorstand (Forderungen, 1970) S. 13; Apel in: Deutscher Bundestag (Protokolle, 1971) S. 18

mung haben. Denjenigen, die von der Wahrnehmung ihrer Rechte keinen Gebrauch machen wollten, stehe es schließlich frei, darauf zu verzichten. Stephan (Deutscher Gewerkschaftsbund) spricht von einer "rechtlichen Diskriminierung" Leitender Angestellter, die ihrer gesellschaftlichen und begrifflichen Privilegierung entgegenstehe. ¹⁾

Neben den Schutzgedanken, dem sie im vermuteten Interesse der Leitenden Angestellten großes Gewicht beilegen, stellen die Gewerkschaften das Qualitätsmotiv als Argument für eine Beschränkung der Zahl Leitender Angestellter. Es geht dabei um Vorteile für den Betriebsrat durch die Mitarbeit Leitender Angestellter in diesem Organ:

"... daß auch Gewerkschaften und Betriebsräte von der Einbeziehung des geistigen Potentials dieser Arbeitnehmergruppe erheblich profitieren könnten. Es wäre ein großer Vorteil für die Gesamtrepräsentation der Arbeitnehmer, wenn sich im Rahmen der Willensbildung bei Betriebsräten und Gewerkschaften gerade auch diejenigen Arbeitnehmer beteiligen würden, die über besondere Qualifikationen und Einsichten im Betrieb verfügen." ²⁾

Die Existenz eines zu großen Kreises Leitender Angestellter dagegen

"... würde dem Betriebsrat fachlich qualifizierte und gut informierte Kräfte rauben und könnte ihn in der Wahrnehmung seiner gerade nach dem neuen Gesetz bedeutenden Aufgaben schwächen." ³⁾

1) Stephan (Interessenvertretung, 1971) S. 290

2) Farthmann in: Farthmann/Mänken (Interessenvertretung, 1970) S. 805

3) Rüthers/Stindt (Kreis, 1972) S. 978

Die Folge wäre eine Degradierung des Betriebsrates zu einer Vertretung der "kleinen Leute". ¹⁾

Über die innerbetrieblichen Aspekte hinaus sehen die Gewerkschaften in einem großen Kreis Leitender Angestellter prinzipiell eine Gefahr für die gesamte Arbeiterschaft: die zu Leitenden Angestellten deklarierten Mitarbeiter würden dem Einflußbereich der Gewerkschaften entzogen ²⁾, die Arbeitnehmerschaft quantitativ ³⁾ und mental ⁴⁾ gespalten und dadurch im ganzen geschwächt.

2.2.2 Die Interessen an einer extensiven Abgrenzung

2.2.2.1 Die Arbeitgeberorganisationen

Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gibt es keine Grundsatzschrift zur Problematik der Leitenden Angestellten. Die "Informationen für die Betriebsleitung Nr. 32" enthalten jedoch Aussagen, die als Orientierung über Abgrenzungseigung und -motiv der Bundesvereinigung dienen können.

In dieser Quelle werden die Leitenden Angestellten aufgrund ihrer besonderen Aufgaben im Unternehmen als der Unternehmensführung zugehörig charakterisiert. ⁵⁾

1) Apel in: ohne Verfasser (Leitende Angestellte, 1970) S. 81; Brandt (Arbeitnehmer, 1971) S. 300; vgl. auch Manthey (Auswahlkriterien, 1972) S. 53

2) Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (Musterarbeitsvertrag, o. J.) S. 42

3) Vgl. Ders., ebenda S. 6

4) "Arbeitnehmer mit Unternehmermentalität": Deutscher Gewerkschaftsbund (Leitende Angestellte, 1970) S. 12

5) Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - Ausschuß für Soziale Betriebsgestaltung (Leitende Angestellte, 1971) S. 1

Ihre Tätigkeit rückt sie nicht nur hierarchisch, sondern auch geistig in die Nähe der Unternehmensleitung: "unternehmerische Initiative" und "unternehmerisches Selbstverständnis" ¹⁾ wird von ihnen erwartet, speziell "Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen und die Bereitschaft, sich voll dafür einzusetzen, sowie ein Engagement für die marktwirtschaftliche Ordnung als Grundlage einer freiheitlichen Gesellschaft" ²⁾. Diese Einstellung ist notwendig, um das unternehmerische Element in der Wirtschaft zu stärken, damit der "Bestand der freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung" ³⁾ gesichert werden kann.

Aus ihrem Abgrenzungsmotiv - Bildung einer unternehmernahen Arbeitnehmerschicht - resultiert die Abgrenzungsneigung der Arbeitgeberverbände: nur als quantitativ starke Gruppe vermögen die Leitenden den ihnen zugedachten gesamtwirtschaftlich-ideologischen Auftrag in der gewünschten Effektivität zu erfüllen.

Es gibt jedoch auch ein einzelwirtschaftliches Argument der Arbeitgeberseite zugunsten einer Extension des Kreises Leitender Angestellter, das wiederum die in der Betriebsverfassung garantierte Mitbestimmung der Arbeitnehmer betrifft. Die Einbeziehung von der Unternehmensführung zugehörigen Mitarbeitern in den Betriebsrat würde für sie eine Abhängigkeit von der

1) und 3) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - Ausschuß für Soziale Betriebsgestaltung (Leitende Angestellte, 1971) S. 2

2) Dies., a.a.O. S. 1

Arbeitnehmerseite bedeuten¹⁾, deren Position im Unternehmen durch die geplante Novellierung ohnehin beträchtlich verstärkt werden sollte.²⁾

Der Schutzgedanke der Arbeitgeber - Befreiung unternehmensnaher Mitarbeiter vom Gewerkschaftseinfluß - verbindet sich für sie mit dem Vorteil der Beschränkung gewerkschaftlicher Einwirkungsmöglichkeiten auf eine geringere Zahl von Arbeitnehmern.

2.2.2.2 Die Verbände der Leitenden Angestellten

Während Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen für die Problematik Leitender Angestellter außerhalb der Betriebs- und Unternehmensverfassung nur ein eher peripheres Interesse haben, konzentriert sich die Aktivität der Berufsverbände Leitender Angestellter vollständig auf deren Belange. Als Vertreterin ihrer Anliegen profilierte sich die "Union der Leitenden Angestellten" (ULA), die Dachorganisation mehrerer, zumeist branchenbezogener Interessenverbände Leitender Angestellter.

Wie die BDA plädiert auch die ULA nicht explizit für eine bestimmte Größe des Kreises Leitender Angestellter, jedoch läßt sich ihre Abgrenzungsneigung ebenfalls ableiten.

1) Vgl. Schleyer zitiert in: Deutscher Gewerkschaftsbund (Leitende Angestellte, 1970) S. 18; Vetter (Griff, 1971) spricht davon, daß Leitende Angestellte Betriebsräten und Gewerkschaften zu parieren hätten, wenn sie in ihren Einflußbereich gerieten.

2) Vgl. Rütters/Stindt (Kreis, 1972) S. 975

In ihrem "Gesetzentwurf über die Rechtsstellung des leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung" setzt sich die ULA für die gesetzliche Sanktionierung eines innerbetrieblichen Vertretungsorgans Leitender Angestellter als Pendant zum Betriebsrat ein. Der Entwurf bestimmt die Wahl eines Sprechers in Betrieben mit mindestens 10 Leitenden Angestellten. Bei steigender Zahl nimmt auch die Zahl ihrer gewählten Vertreter zu: bis zu 7 Sprecher sind für Betriebe mit über 300 Leitenden Angestellten vorgesehen ¹⁾.

Die Annahme ist berechtigt, daß die Relevanz von Sprecherausschüssen gegenüber dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber mit ihrer Mitgliederzahl wächst. Da die Anzahl der Sprecher von der Gesamtzahl Leitender Angestellter im Unternehmen abhängt, kann die ULA-Forderung nach Sprecherausschüssen, speziell die Festlegung des Wahlmodus, als Ausdruck ihrer Präferenz für einen grossen Kreis Leitender Angestellter gelten. Daß dies auch aus verbandspolitischen Erwägungen im Interesse der ULA liegen muß, bedarf keiner besonderen Begründung.

1) Vgl. Union der Leitenden Angestellten (Gesetzentwurf, 1968) § 4

3 Die Determinanten-Kombinationen als Grundlage für die Abgrenzung Leitender Angestellter

Die effektive Gruppenstärke der Leitenden Angestellten wird maßgeblich vom Inhalt der zu ihrer Kennzeichnung gesetzlich vorgegebenen Merkmale bestimmt.

Ein Blick auf den Wortlaut der betriebsverfassungsgesetzlichen Abgrenzungsvorschriften und -vorschläge ¹⁾ läßt erkennen, daß sie trotz inhaltlicher Unterschiede eines gemeinsam haben: sie bieten keine geschlossene Begriffsdefinition des Leitenden Angestellten, es handelt sich in allen Fällen vielmehr um eine Kombination mehrerer einzelner, durch "Oder"-Verknüpfungen miteinander verbundener Merkmale. Mit jedem Merkmal als einem Element der Kombination wird also unabhängig von den übrigen Merkmalen eine eigene Teilmenge Leitender Angestellter determiniert.

Anhand ausgewählter Kombinationen soll nun geprüft werden, von welchen Eigenschaften der Determinanten ²⁾ innerhalb einer Kombination die Gesamtmenge Leitender Angestellter abhängt. Interessant sind hier vor allem Abgrenzungsvorschläge der Verbände, deren Präferenzen für eine bestimmte Größe des Kreises Leitender Angestellter bekannt sind. Für sie ist zu vermuten, daß die Wirkung ihrer Entwürfe auf die Menge der damit abzugrenzenden Leitenden Angestellten ihren spezifischen Abgrenzungsneigungen entspricht.

1) Vgl. Anhang

2) Der Ausdruck "Determinante" wird hier und im folgenden alternativ zu "Bestimmungsmerkmal" gebraucht. Er kann nicht im strengen Sinn verstanden werden, da die betriebsverfassungsgesetzlichen Merkmale den Kreis Leitender Angestellter nicht exakt und eindeutig umgrenzen. Zum Auslegungsspielraum der Determinanten vgl. Teil 3 der Arbeit

3.1 Die Mengenwirkung der Determinanten-Kombination eines Programmträgers mit restriktiver Abgrenzungsneigung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund wurde als dezidiierter Befürworter eines kleinen Kreises Leitender Angestellter vorgestellt. Nun soll ein von ihm veröffentlichtes Abgrenzungsprogramm daraufhin untersucht werden, ob seine Determinanten insgesamt tatsächlich relativ wenige Leitende Angestellte erfassen.

Das Programm des DGB vom März 1970 enthält 3 oder-verknüpfte Determinanten. Einem mit dieser Kombination abgegrenzten Kreis Leitender Angestellter gehören Mitarbeiter an,

- (1) die die Geschäfte des Betriebes mit selbständiger Entscheidungsbefugnis führen,
- (2) die die Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung aller Arbeitnehmer haben,
- (3) die Generalvollmacht besitzen.

Mit der ersten Determinante werden die Betriebsleiter in den Kreis Leitender Angestellter einbezogen. Von der zweiten Determinante werden nur die Mitarbeiter erfaßt, die die Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung aller, also auch der ranghöchsten Arbeitnehmer haben. Die dritte Determinante kennzeichnet schließlich die Generalbevollmächtigten als Leitende Angestellte.

Insgesamt begründet das Programm des DGB die Eigenschaft als Leitender Angestellter nur für die Inhaber umfassender Befugnisse. Die Determinanten treffen nur auf wenige, nahe der Unternehmensspitze angesiedelte

Mitarbeiter zu. Die geringe Mengenwirkung beweist, daß die restriktive Abgrenzungsneigung des DGB ihre wirksame Entsprechung in der von ihm zusammengestellten Determinanten-Kombination findet.

Als nächstes ist nun die Mengenwirkung eines Programmes festzustellen, dessen Träger eine konträre Abgrenzungsvorstellung vertritt.

3.2 Die Mengenwirkung der Determinanten-Kombination eines Programmträgers mit extensiver Abgrenzungsneigung

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände gehört zu den Gruppen, die eindeutig für einen großen Kreis Leitender Angestellter votieren. Ihr Programm vom Februar 1971 enthält ebenfalls drei oder verknüpfte Determinanten, durch die alle Mitarbeiter dem Kreis Leitender Angestellter zugewiesen werden, die eine der folgenden Funktionen ausüben:

- (1) Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern,
- (2) Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von in einer wesentlichen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern,
- (3) nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßige und im wesentlichen eigenverantwortliche Wahrnehmung übertragener Arbeitgeberbefugnisse,
- (4) nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßige und im wesentlichen eigenverantwortliche Wahrnehmung von für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes wichtigen Aufgaben aufgrund besonderer Erfahrungen,

- (5) nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßige und im wesentlichen eigenverantwortliche Wahrnehmung von für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes wichtigen Aufgaben aufgrund besonderer Kenntnisse.

Hier zeigt sich, daß neben der Zahl von Determinanten auch die Zahl von Oder-Verknüpfungen innerhalb eines Teilmerkmals die Anzahl der Teilgruppen Leitender Angestellter beeinflußt.¹⁾ So wird nun deutlich, daß mit dem BDA-Entwurf - trotz der gleichen Zahl von Determinanten - mehr Teilgruppen Leitender Angestellter gebildet werden können als mit dem DGB-Programm. Es erscheint jedoch zu vordergründig, daraus bereits auf die extensivere Mengenwirkung zu schließen. Vor einer abschließenden Beurteilung der BDA-Kombination ist deshalb auf den Inhalt ihrer Determinanten noch näher einzugehen.

In die ersten beiden Teilgruppen Leitender Angestellter gehören Mitarbeiter, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung irgendwelcher, nicht näher spezifizierter Arbeitnehmer befugt sind. Welche Betriebsabteilung als "wesentlich" anzusehen ist, muß für jedes einzelne Unternehmen individuell entschieden werden, so daß nicht a priori genau feststeht, wer der zweiten Teilgruppe angehört. Dies gilt auch für die restlichen 3 Teilgruppen: wo die Grenzen der Eigenverantwortlichkeit liegen, wodurch übertragene Arbeitgeberbefugnisse gekennzeichnet sind, welche Aufgaben für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes wichtig sind, worin

1) Ein anschauliches Beispiel liefert das Programm der BDA vom Mai 1970, das mit seinen Teilmerkmalen "Besitz besonderer Erfahrungen oder Kenntnisse" und "Wahrnehmung von für den Bestand oder die Entwicklung des Betriebes wesentlichen Aufgaben" vier verschiedene Teilgruppen Leitender Angestellter abgrenzt.

Erfahrungen und Kenntnisse bestehen und was ihre Besonderheit ausmacht, sind die Fragen, die erst einmal von der betrieblichen Praxis geklärt werden müssen, bevor die Abgrenzung der Leitenden Angestellten vorgenommen werden kann. Die interpretative Eignung dieser kritischen Formulierungen des BDA-Programmes erlaubt der Praxis prinzipiell die Einbeziehung auch solcher Arbeitnehmer in den Kreis Leitender Angestellter, die der Unternehmensspitze hierarchisch viel weiter entfernt sind als die Leitenden Angestellten, die mit dem DGB-Entwurf abgegrenzt werden.

Ein zusammenfassender Vergleich der Kombination der BDA und des DGB zeigt folgende Ergebnisse:

- (1) Beide Kombinationen haben die gleiche Zahl von Determinanten.
- (2) Die Determinante, die beiden Kombinationen gemeinsam ist ("selbständige Einstellung und Entlassung . . ."), ist inhaltlich unterschiedlich ausgeprägt, wobei der Inhalt der DGB-Determinante auf eine geringere Zahl von Mitarbeitern zutrifft als der der BDA-Determinante.
- (3) Die Zahl der durch die Kombinationen erfaßten Teilgruppen Leitender Angestellter ist beim BDA-Programm größer als beim DGB-Entwurf.
- (4) Der BDA-Vorschlag enthält eine Reihe unpräziser Bezeichnungen, die keine exakte Determinierung des Kreises Leitender Angestellter zu ermöglichen scheinen, sondern die Grenze bei entsprechender Auslegung weit nach unten verlagern.

Die Unterschiede zwischen beiden Kombinationen lassen eindeutig erkennen, daß das BDA-Programm tendenziell mehr Leitende Angestellte abgrenzt als das des DGB. Beide Programmträger haben tatsächlich eine ihrer Abgrenzungsneigung entsprechende Determinanten-Kombination gewählt.

3.3 Die Mengenwirkung der gesetzlichen Determinanten-Kombination

Es liegt nahe, als Abschluß der Mengenwirkungs-Untersuchungen auch die Kombination des neuen BetrVG zu betrachten. Zu den Leitenden Angestellten im Sinne des BetrVG 1972 gehören alle Mitarbeiter, die

- (1) nach Dienststellung und Dienstvertrag zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind,
- (2) nach Dienststellung und Dienstvertrag zur selbständigen Einstellung und Entlassung von in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind,
- (3) nach Dienststellung und Dienstvertrag Generalvollmacht besitzen,
- (4) nach Dienststellung und Dienstvertrag Prokura haben,
- (5) nach Dienststellung und Dienstvertrag im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

Fünf Teilgruppen Leitender Angestellter werden also mit dieser Kombination gebildet. Die vierte Determinante (vgl. Teilgruppe (5)) läßt zwar infolge ihrer Und-Verknüpfungen keine Untergruppen zu, enthält jedoch genau die problematischen, unpräzisen Bezeichnungen, die in den Determinanten des untersuchten BDA-Programms zu finden waren. Es ist somit gerechtfertigt, die Mengenwirkung der gesetzlichen Kombination als extensiv anzusehen.

Mit der gebotenen Vorsicht kann nun von der extensiven Abgrenzungstendenz auf die entsprechende Präferenz des Gesetzgebers geschlossen werden. Um diese Vermutung zu stützen, ist nach Quellen zu suchen, die einen Grund für das Interesse des Gesetzgebers an einem großen Kreis Leitender Angestellter dokumentieren können. Unter diesem Gesichtspunkt soll im folgenden das Novellierungsverfahren zum BetrVG anhand der Literatur durchleuchtet werden.

Teil 2 Die Determinanten des Leitenden Angestellten im Prozeß der Gesetzgebung

1 Die Analyse des Prozesses der gesetzgeberischen Entscheidung

1.1 Ein Überblick

Der Prozeß der politischen Willensbildung hat einen außerparlamentarischen und einen parlamentarischen Aspekt. Zunächst haben alle Interessenverbände, deren Mitglieder von einem Problem tangiert werden, als "intermediäre Kräfte"¹⁾ der Gesetzgebung die Möglichkeit, eigene Gesetzesentwürfe im parlamentarischen Vorfeld zur Diskussion zu stellen. In dem vom Grundgesetz institutionalisierten Gesetzgebungsverfahren ist den Verbänden allerdings kein Platz eingeräumt. Die Befugnis, Gesetzesvorlagen beim Bundestag einzubringen (Gesetzesinitiative), haben gemäß Artikel 76 Abs. 1 Grundgesetz nur die Bundesregierung, eine Gruppe des Bundestages²⁾ und der Bundesrat. Die entscheidende Rolle im politischen Willensbildungsprozeß kommt in seinem Endstadium dem Bundestag als beschlußfassendem Organ zu.³⁾ Durch seinen Beschluß wird ein Gesetz sanktioniert, d. h. sein Text maßgeblich festgelegt und der Gesetzesbefehl erteilt.⁴⁾

Bis zur Realisierung des neuen gesetzlichen Begriffes des Leitenden Angestellten mußten also folgende Stadien durchlaufen werden:

1) Hesse (Verfassungsrecht, 1968) S. 60

2) Diese Gruppe muß nach § 97 der Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages mindestens Fraktionsstärke haben. Vgl. Hesse, a.a.O., S. 191

3) Vgl. Artikel 77 Abs. 1 Grundgesetz

4) Vgl. Maunz (Staatsrecht, 1968) S. 226

- (1) Vorformung des politischen Willens durch Publizieren der von den Verbänden erstellten Gesetzesentwürfe,
- (2) Einbringen von Gesetzesvorlagen in den Bundestag durch die Institutionen mit gesetzgeberischer Initiativbefugnis,
- (3) Festlegung des neuen Begriffes durch den Beschluß des Bundestages.

In diesem Abschnitt wird der Akzent auf dem parlamentarischen Aspekt der Novellierung des betriebsverfassungsgesetzlichen Begriffes des Leitenden Angestellten liegen, es werden also nur die Stufen (2) und (3) des Prozesses betrachtet.

1.2 Die gesetzgeberische Initiativbefugnis

Das im Grundgesetz fixierte Gesetzgebungsverfahren beginnt mit der Gesetzesinitiative der drei Organe Bundesrat, Fraktionen des Bundestages und Bundesregierung.

1.2.1 Der Bundesrat

Die Initiativbefugnis des Bundesrates erstreckt sich auf alle Arten von Gesetzen. Als Vertretung der Länder wird er jedoch vornehmlich an Entscheidungen mitwirken, die "in besonderer Weise die Länder oder das bundesstaatliche Gefüge betreffen".¹⁾ Tatsächlich brachte der Bundesrat keinen eigenen Entwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes in den Bundestag ein. Er beschränkte sich auf Änderungsanträge zur Vorlage der Bundesregierung, die ihm in Erfüllung des Artikels

1) Hesse (Verfassungsrecht, 1968) S. 228

76 Abs. 2 Grundgesetz zugeleitet worden war.¹⁾ Der von der Regierung vorgeschlagene Begriff des Leitenden Angestellten wurde vom Bundesrat gebilligt.²⁾

Ein eigenständiger gesetzgeberischer Wille mit maßgeblichem Einfluß auf die Beschlußfassung kann dem Bundesrat in diesem Fall nicht zugeschrieben werden.

1.2.2 Die Fraktionen

In den Fraktionen gruppieren sich die Mitglieder des Bundestages nach politischen Richtungen. Sie erarbeiteten gemeinsame Grundlinien durch die Zusammenfassung und Vereinheitlichung interner Auffassungsunterschiede. Die Aufgabe der Fraktionen besteht vornehmlich in der Vorklärung und Vorbereitung von Themen, über die im Bundestag entschieden werden soll. Häufig werden bereits in den Fraktionen Vorentscheidungen getroffen, die den gesetzlichen Beschluß präjudizieren.³⁾

Im Laufe des Novellierungsprozesses hatten die Fraktionen aller drei im Bundestag vertretenen Parteien ihre Programme zur Abgrenzung des Begriffes "Leitende Angestellte" im Rahmen von Gesetzesvorlagen zum BetrVG im Parlament eingebracht.⁴⁾ Nach den vorausgegangenen Untersuchungen über die Mengenwirkung von Determinanten-Kombinationen läßt sich die Abgrenzungstendenz der Fraktionsentwürfe bestimmen:

1) Vgl. Schneider (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) S. 5

2) Vgl. Bundesrats-Drucksache 715/70

3) Vgl. Hesse (Verfassungsrecht, 1968) S. 214

4) Zum Wortlaut der Vorlagen vgl. Anhang

Der Vorschlag der SPD-Fraktion - identisch mit dem der DAG von 1966 - engt den Kreis Leitender Angestellter ein, dagegen ist die Konzeption der FDP-Fraktion in ihren beiden Versionen auf eine extensive Begriffsfassung gerichtet. Die Fraktion der CDU/CSU hatte lange Zeit kein eigenes Konzept zur Begriffsfixierung, sondern übernahm in ihrem ersten Entwurf die Determinanten des alten BetrVG. Kurz vor der Beschlußfassung brachte die Fraktion jedoch noch eine zweite Vorlage ein, deren Determinanten in ihrer Mengenwirkung allgemein restriktiver waren als die des FDP-Vorschlags, allerdings extensiver als die der SPD.

Zwischen den Fraktionen als gesetzgeberischen Teilorganen bestand in bezug auf die quantitative Bestimmung der Leitenden Angestellten also eine Interessenspolarität, die die Existenz eines definitiven gesetzgeberischen Interesses an der extensiven Abgrenzung in diesem Stadium des Gesetzgebungsverfahrens noch ausschloß. Es bleibt abzuwarten, wie der Interessenausgleich und die Einigung auf die endgültige gesetzliche Determinanten-Kombination zustande kam.

1.2.3 Die Bundesregierung

Die Gesetzesinitiative steht nur der Bundesregierung als Ganzem zu, in der Praxis werden die Entwürfe jedoch meist von den Ministerien ausgearbeitet und gelangen als Regierungsvorlagen in den Bundestag. ¹⁾

Auch bei der Novellierung des BetrVG wurde so verfahren: das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung als zuständiges Fachressort publizierte zwei Fas-

1) Vgl. Maunz (Staatsrecht, 1968) S. 225 f

sungen des gesetzlichen Begriffes des Leitenden Angestellten, von denen die zweite von der Bundesregierung wörtlich akzeptiert und als Regierungsvorlage eingebracht wurde.

Der erste Entwurf (sog. "Referentenentwurf" vom 1.10.1970) des von einem Minister der SPD geleiteten Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung war identisch mit dem DGB-Programm vom April 1970, hatte also die Beschränkung des Kreises Leitender Angestellter zum Ziel und entsprach damit auch der Abgrenzungseigung der SPD-Fraktion. Die FDP als Partner der Regierungskoalition konnte sich mit dieser, ihrer Anschauung widersprechenden Fassung jedoch nicht einverstanden erklären und erhob deshalb - mit Unterstützung der Leitenden Angestellten und der Arbeitgeber - Einspruch gegen den Referentenentwurf.¹⁾ Sie forderte eine Änderung des Entwurfs auf der Grundlage ihres eigenen Programms.²⁾ In einer Koalitionsvereinbarung vom 24.11.1970 wurde dann die neue Version konzipiert³⁾ und als Regierungsvorlage veröffentlicht.

Auf die Anlehnung dieser Vorlage an den Entwurf der FDP-Fraktion vom März 1969 weist der Bundestagsabgeordnete Schmidt hin.⁴⁾ Tatsächlich stimmen beide Konzeptionen nicht nur in Determinanzenzahl und -art überein, auch die inhaltlichen Merkmalsausprägungen sind nahezu identisch. Der Regierungsentwurf ist allerdings

1) und 3) Vgl. Borgwardt (Betriebsverfassung, 1971) S. 4

2) Vgl. Rütters/Stindt (Kreis, 1972) S. 975

4) Vgl. Schmidt (Fraktion der FDP) am 11.2.1971, zitiert in: Presse- und Informationszentrum (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) S. 62

geringfügig restriktiver durch die Und-Verknüpfung in seiner ersten Determinante, durch die Beschränkung der Einstellungs- und Entlassungsbefugnis von Arbeitnehmern einer wichtigen Betriebsabteilung sowie durch die Streichung des spezifizierenden Zusatzes beim Merkmal der "besonderen Erfahrungen oder Kenntnisse".

Die Möglichkeit, ihr Konzept gegenüber dem Koalitionspartner weitgehend durchzusetzen, ergab sich für die FDP zweifellos aus der Tatsache, daß die SPD nach der Bundestagswahl von 1969 nur mit ihrer Hilfe erstmals die Regierungsverantwortung übernehmen konnte.

Kurz vor der Wahl hatte die FDP-Fraktion ihren zweiten Abgrenzungsvorschlag präsentiert, der mit seiner extensiven Mengenwirkung einen großen Kreis Leitender Angestellter erfassen sollte. Aus der Bestimmung des Zeitpunktes der Veröffentlichung läßt sich ein Motiv für die Neigung der Fraktion zu einer extensiven Abgrenzung ahnen. Dies soll mit einem Zitat belegt werden:

"Politisch bilden sie ¹⁾, zumal für die kleineren Parteien, ein beachtliches Wählerreservoir . . . Das FDP-Werben um die Leitenden erwies sich bei den letzten Bundestagswahlen im Herbst vergangenen Jahres als taktisch richtig. Damals wählten 27 Prozent der leitenden Angestellten freidemokratisch . . ." 2)

Die Angaben beziehen sich auf die Bundestagswahl von 1972 und berücksichtigen schon die Mitbestimmungsmodelle der FDP, die eine Einbeziehung der Leitenden Angestellten in den Aufsichtsrat vorsehen. Die wahltaktischen Erwägungen der Partei, auf die das Zitat anspielt, lassen sich jedoch auch auf die Wahl von 1969

1) gemeint sind die Leitenden Angestellten

2) o.V. (Elite, 1973) S. 19

übertragen: mit dem Votum für einen großen Kreis Leitender Angestellter im Unternehmen sollte vermutlich ein großer Kreis potentieller Wähler aus den Reihen der Leitenden angesprochen werden.

1.3 Der gesetzgeberische Beschluß

Zwischen die Initiativphase des Gesetzgebungsprozesses und den gesetzgeberischen Beschluß sind weitere Institutionen eingeschaltet, die die endgültige Entscheidung noch beeinflussen können.

1.3.1 Die Ausschüsse

Die Bundestagsausschüsse sind parlamentarische Gremien, in denen sich spezialisierte Abgeordnete aller Fraktionen mit der fachlichen Vorbereitung gesetzlicher Entscheidungen befassen. ¹⁾ Unmittelbare Beratungsfunktionen üben sie in der Phase der Beschlußfassung aus, wenn nach der ersten Lesung einer Gesetzesvorlage diese regelmäßig an einen oder mehrere Ausschüsse überwiesen wird. ²⁾ Da der Bundestag in seiner Entscheidung weder an die Gesetzesvorlage noch an die Auffassung und Stellungnahme von Bundesregierung und Bundesrat gebunden ist ³⁾, können die Ausschüsse folglich noch Einfluß auf den gesetzlichen Beschluß nehmen, der erst nach zwei weiteren Lesungen gefaßt wird.

Auch bei der Novellierung des BetrVG nahmen die zuständigen Ausschüsse ihr Recht zur Veränderung der Regierungsvorlage wahr.

1) Vgl. Hesse (Verfassungsrecht, 1968) S. 214 f

2) Vgl. Hesse (Verfassungsrecht, 1968) S. 192

3) Vgl. Maunz (Staatsrecht, 1968) S. 226

Am 11.2.1971, nach der ersten Lesung der Gesetzesentwürfe von Regierung und Opposition im Bundestag, wurden die beiden Vorlagen an den Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung (federführend), den Ausschuß für Wirtschaft und den Rechtsausschuß (beide mitberatend) überwiesen. Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hörte in vier öffentlichen Informationssitzungen eine große Zahl von Sachverständigen und wertete deren Diskussionsbeiträge in 23 Sitzungen aus. ¹⁾

Gestützt auf diese Ergebnisse und auf die Stellungnahme der beiden mitberatenden Ausschüsse legte der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung dem Bundestag zahlreiche Änderungsvorschläge für die zweite und dritte Lesung des Gesetzes vor. ²⁾ Davon ist der Änderungsantrag zum Begriff des Leitenden Angestellten auf eine Empfehlung des Rechtsausschusses zurückzuführen. ³⁾ Dieser Antrag wurde (wie auch die übrigen Anregungen des Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung zum neuen BetrVG) in der Schlußabstimmung im Bundestag am 10.11.1971 gebilligt. ⁴⁾

Im Vergleich zum Regierungsentwurf entbehrt die von den Ausschüssen vorgeschlagene, ins Gesetz eingegangene Fassung die "Wahrnehmung übertragener Arbeitgeberbefugnisse", enthält dafür aber die "Generalvollmacht" und die "Prokura" aus dem BetrVG von 1952. Zwei Mitglieder des Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung können kompetent die Determinantenwahl des Ausschusses begründen:

1) Vgl. Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung
(Bericht II, 1971) S. 3

2) Vgl. Schneider (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) S. 5

3) Vgl. Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung
(Bericht I, 1971) S. 11

4) Vgl. Schneider (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) S. 5

"In den Fragen der Einbeziehung der leitenden Angestellten . . . bringt das Gesetz . . . eine im Grunde unbefriedigende und vorläufige Regelung, indem es den Status quo erhält. Das liegt daran . . . , daß die Vorstellungen darüber, wie eine fortschrittliche Regelung für die leitenden Angestellten aussehen soll, zur Zeit noch zu kontrovers sind . . . Insofern wird . . . zwar nichts Neues gebracht, aber für die Zukunft auch nichts verbaut." 1)

"Diese Regelung hat nach Ansicht des Ausschusses den großen Vorzug, daß sie sich . . . auf Definitionen stützt, die durch langjährige Rechtsprechung geklärt sind . . ." 2)

1.3.2 Der Bundestag

Der gesetzgeberische Willensbildungsprozeß endet mit der Schlußabstimmung des Plenums des Bundestages. Die mit seinem Beschluß verbundene Sanktionierung des Gesetzes läßt den Bundestag als maßgeblichen Entscheidungsträger erscheinen. Nach den obigen Ausführungen gelangt man jedoch zu der Gewißheit, daß der Bundestag im Falle der Novellierung des BetrVG, also auch bei der Neufassung des gesetzlichen Begriffs des Leitenden Angestellten, lediglich eine Entscheidung ratifizierte, die durch Vorentschlüsse anderer gesetzgebender Organe wesentlich geprägt und weitgehend festgelegt worden war. Damit kam dem Bundestag nur noch die Aufgabe zu, das Ende des Entscheidungsprozesses verbindlich zu fixieren und den Beschluß durchzusetzen. 3)

1) Farthmann am 10.11.1971, zitiert in: Presse- und Informationszentrum (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) S. 92 f

2) Buschfort, ebenda S. 68 f

3) In dieser Hinsicht stimmt der Prozeß der Novellierung der betriebsverfassungsgesetzlichen Determinanten-Kombination überein mit komplexen, multipersonalen, novativen Entscheidungsprozessen im mikroökonomischen Bereich, für den die Prägung des "Final-Entschlusses" durch Vorentschlüsse bereits empirisch geprüft ist. Vgl. Witte (Mikroskopie, 1969) S. 493

1.4 Die Verflechtung der gesetzgebenden Körperschaften

Es ist nun zu fragen, ob der Bundestag als "Instanz des letzten Entschlusses" die Möglichkeit der Einflußnahme in früheren Prozeßphasen durch entsprechende Steuerung des Prozeßablaufs wahrnehmen konnte.¹⁾ Dies läßt sich feststellen, wenn man das System der gesetzgebenden Körperschaften in seine Elemente auflöst:

Stufen des Gesetzgebungsverfahrens	Organe	Elemente
1. <u>Vorformung</u>	a) Verbände b) Parteien:	SPD, FDP, CDU/CSU
2. <u>Gesetzesinitiative</u>	a) Bundesrat b) Fraktionen: c) Regierung:	SPD, FDP, CDU/CSU SPD, FDP
3. <u>Beschlußfassung</u>	a) Ausschüsse: b) Bundestag:	SPD, FDP, CDU/CSU SPD, FDP, CDU/CSU

Abbildung 1

Die Darstellung der Abbildung 1 zeigt den Ablauf des Gesetzgebungsverfahrens und die Organe, die in den einzelnen Prozeßphasen agieren. Dabei wird deutlich, daß auf allen Stufen des Willensbildungsprozesses und damit in nahezu sämtlichen Organen die gleichen politischen Kräfte wirken, wenn auch in zum Teil unterschiedlichen Größenordnungen.

1) Diese Möglichkeit besteht in betrieblichen Entscheidungsprozessen, vgl. Witte (Entscheidungsprozesse, 1969) Sp. 502

Die Bundestagsabgeordneten hatten also in ihrer Gesamtheit als beschlußfassende Körperschaft zwar nur Ratifizierungskompetenz, in den entscheidungsprägenden Vorphasen konnten sie als Mitglieder der entsprechenden Gremien jedoch die dem Beschluß zugrundeliegenden Fakten unmittelbar beeinflussen. Sie sind damit die effektiven Entscheidungsträger. Ihre Multifunktionalität macht sie zu "dem Gesetzgeber".

Die Suche nach dem Grund für die extensive Abgrenzungseigung des Gesetzgebers kann deshalb bereits in den Vorphasen des Beschlusses ansetzen. Mit Sicherheit war es die von wahltaktischen Überlegungen geprägte Präferenz der FDP-Fraktion, die die extensive Mengene Wirkung der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination bestimmt hat.

Die Literatur-Analyse hat also ergeben, daß der gesetzgeberischen Entscheidung tatsächlich das Interesse an einer bestimmten Größe des Kreises Leitender Angestellter zugrunde lag. Es ist jedoch noch ein weiterer Einflußfaktor zu erkennen: das Votum zugunsten einer Beibehaltung möglichst vieler Elemente der alten gesetzlichen Determinanten-Kombination. Der Ausschuß für Arbeits- und Sozialordnung begründet es mit dem Wunsch, neue Entwicklungen abzuwarten ¹⁾ und den Unternehmen eine größtmögliche Kontinuität ihrer Abgrenzungspraxis zu gewährleisten. ²⁾

1) Eine grundlegende Änderung des Begriffes des Leitenden Angestellten hätte z.B. die von der FDP angestrebte, viel diskutierte Aufnahme von Vertretern der Leitenden Angestellten in den Aufsichtsrat erfordern können. (Zur Forderung der FDP vgl. Flach/Maihofer/Scheel (Thesen, 1972) S. 99 - 104. Zur Diskussion der Berücksichtigung Leitender Angestellter in verschiedenen Mitbestimmungsmodellen vgl. z.B. o.V. (Erleuchtung, 1973)

2) Zu diesen beiden Einflußfaktoren vgl. die Zitate oben S. 34

2 Der Einfluß der Programme auf die gesetz-
 geberische Entscheidung

Im vorigen Abschnitt wurde die Beteiligung der parlamentarischen Organe am Prozeß der Novellierung des BetrVG analysiert. Da schon zu Beginn des Teils 2 darauf hingewiesen wurde, daß auch die Verbände eine Möglichkeit zur Teilnahme am Gesetzgebungsverfahren hatten, sollen nun ihre Abgrenzungsentwürfe mit einbezogen werden. Im folgenden können also alle Programme daraufhin untersucht werden, ob sie in ihrer Gesamtheit die endgültige Fassung des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 zu beeinflussen vermochten. Damit sind nicht mehr einzelne Gruppeninteressen Gegenstand der Betrachtung, es wird vielmehr nach kollektiven Einflüssen gefragt, über deren mögliche Ausprägungen zunächst einige Thesen formuliert werden sollen, die anschließend auf ihre Richtigkeit zu prüfen sind.

2.1 Die Innovationsneigung der Programmträger
 als Einflußfaktor der gesetzgeberischen
 Entscheidung

In der Zeit nach der Inkraftsetzung des BetrVG von 1952 vollzog sich in allen die Unternehmen tangierenden Bereichen eine so starke Entwicklung, daß eine Anpassung des Gesetzes an die neuen Gegebenheiten unumgänglich wurde. Es ist naheliegend zu vermuten, daß sich auch für die Gruppe der Leitenden Angestellten Veränderungen abzeichneten, die zu der Überlegung veranlassen mußten, ob der betriebsverfassungsgesetzliche Begriff des Leitenden Angestellten noch zeitgemäß war. Schließlich war schon bei der Novellierung des Betriebsrätegesetzes der Katalog der Merkmale für die nicht vom Gesetz be-

troffenen Angestellten mit Rücksicht auf den inzwischen eingetretenen Wandel erweitert worden.

Tatsächlich war der Wille nach Ablösung der Determinanten-Kombination des BetrVG 1952 vorhanden, andernfalls hätten die Interessen-Verbände und die politischen Organe die alte Regelung ohne Diskussion akzeptiert, statt eigene Alternativprogramme zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten zu konzipieren. Allerdings stellt sich die Frage, in welche Richtung ihre Änderungswünsche zielten.

Es wäre denkbar, daß der Wunsch der Programmträger nach einer Änderung der gesetzlichen Determinanten des Leitenden Angestellten vom Willen zur Innovation der Abgrenzung bestimmt wurde. Eine stark ausgeprägte Innovationsneigung könnte als Ausdruck ihres Bestrebens gedeutet werden, dem Fortschritt durch die Bildung neuer Determinanten Rechnung zu tragen. Andererseits ist es ebenso plausibel anzunehmen, daß eine Änderung allein vom Interesse der Programmträger an einer bestimmten Größe des Kreises Leitender Angestellter getragen war. In dem Fall wären Modifikationen nur zur Ausrichtung der bestehenden gesetzlichen Vorschriften auf die Abgrenzungswünsche der Programmträger angestrebt worden, so daß bei einer insgesamt geringen Innovationsneigung nicht unbedingt neue Determinanten generiert zu werden brauchten.

Noch ist der durchschnittliche Innovationsgrad der Programme unbekannt, so daß an dieser Stelle keine sichere Aussage darüber möglich ist, welche der beiden konträren Annahmen über die Innovationsneigung der Programmträger zutrifft. Dies festzustellen ist jedoch wichtig im Hinblick auf die aus Zitaten bereits bekannte geringe Inno-

vationsneigung des Gesetzgebers. Es könnte sich nämlich eine weitere Erklärung abzeichnen: die wenig innovative neue gesetzliche Determinanten-Kombination hat ihre Ursache darin, daß der Gesetzgeber, der die Novellierungsentscheidung politisch vertreten und verantworten muß, nicht progressiver sein wollte oder konnte als die am Novellierungsergebnis interessierten Verbände und Parteien. Um herauszufinden, ob der vermutete Zusammenhang zwischen dem durchschnittlichen Innovationsgrad der Programme und dem Innovationsgrad der gesetzlichen Determinanten-Kombination existiert, soll die folgende These geprüft werden:

- (T 1) Bei der Wahl der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination geht der Gesetzgeber nicht über die Innovationsneigung der Programmträger hinaus.

2.2 Die Häufigkeit von Determinanten als Einflußfaktor der gesetzgeberischen Entscheidung

Ebenso wie der gesetzliche Begriff des Leitenden Angestellten bestehen alle Abgrenzungsprogramme aus einzelnen oder-verknüpften Determinanten¹⁾. Die Häufigkeit, mit der eine Determinante im Programmgesamt erscheint, kann als Ausdruck der Bedeutung gelten, die ihr die Programmträger zumessen. Die Vermutung erscheint gerechtfertigt, daß der Gesetzgeber den Prioritäten der Programmträger Rechnung trug, indem er ausschließlich die von ihnen mit höchster Relevanz belegten Determinanten in seine Wahl einbezog, die nur vereinzelt genannten Determinanten dagegen ignorierte.

1) Siehe Anhang

In einer derartigen gesetzgeberischen Entscheidung unter Mehrheitsgesichtspunkten würde sich das Bestreben manifestieren, die politische Tragfähigkeit und die Dauerhaftigkeit des Beschlusses abzusichern. Bei der Verfolgung einer Minderheitsmeinung würde sich der Gesetzgeber dagegen möglicherweise dem Vorwurf aussetzen, Sonderinteressen zu vertreten. Die Wahrscheinlichkeit ist groß, daß sich in einem solchen Fall Kritik aus den eigenen Reihen formiert, die in eine baldige Revision der Entscheidung mündet.

Zum Einfluß der Häufigkeit von Determinanten wird nun folgende These aufgestellt:

- (T 2) Die Aufnahme von Determinanten in die gesetzliche Determinanten-Kombination hängt ab von ihrer Häufigkeit im Programmgesamt.

t

2.3 Das Erscheinungsdatum von Determinanten-Kombinationen als Einflußfaktor der gesetzgeberischen Entscheidung

Im ersten Abschnitt des zweiten Teils dieser Arbeit wird deutlich, daß das Verfahren der Gesetzgebung ein komplexer Prozeß mit zahlreichen Beteiligten ist, der in mehreren Phasen über einen längeren Zeitraum abläuft.

Im Novellierungsverfahren zum BetrVG wurden dem Gesetzgeber vor der Phase der Beschlußfassung von den Programmträgern Vorschläge zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten zugeleitet. Es ist nun denkbar, daß der Zeitpunkt im Prozeßablauf eine Rolle spielte, zu dem ein Programm dem Gesetzgeber zuging. Der zeitliche Abstand

zum Entscheidungstermin und die Intensität der Programmträger-Aktivität zu einem bestimmten Zeitpunkt sind die beiden möglichen Ausprägungen der Relevanz des Erscheinungsdatums von Programmen. Es kann vermutet werden, daß spät veröffentlichte Programme durch ihre zeitliche Nähe zum Entscheidungstermin eine höhere Beachtungschance beim Entscheidungsträger erhalten als die zu Beginn des Novellierungsprozesses herausgebrachten Vorschläge, die der Gefahr unterliegen, wegen ihrer größeren Distanz zum Entscheidungszeitpunkt vom Gesetzgeber ignoriert zu werden. Ferner ist anzunehmen, daß isoliert publizierte Programme einen höheren Aufmerksamkeitswert haben, weil sich der Entscheidungsträger völlig auf sie konzentrieren kann. Sie heben sich deutlich von den übrigen Vorschlägen ab, ihre Programmträger sind leichter zu identifizieren. Bei einer zeitlichen Programmkonzentration droht der einzelne Entwurf dagegen in der Fülle der Vorschläge unterzugehen. Die Aufmerksamkeit des Gesetzgebers muß sich auf eine Vielzahl von Programmen verteilen.

Diese Annahmen lassen sich nun zu Thesen über den Einfluß des Erscheinungsdatums von Programmen verdichten:

- (T 3) Spät publizierte Programme zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten haben die größte Chance, bei der Wahl der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination berücksichtigt zu werden.
- (T 4) Isoliert publizierte Programme haben die größte Chance, bei der Wahl der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination berücksichtigt zu werden.

3 Die Prüfung potentieller Einflußfaktoren der gesetzgeberischen Entscheidung

Im vorigen Abschnitt wurden Thesen über mögliche Einflüsse auf die Wahl der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination zur Abgrenzung Leitender Angestellter formuliert. Diese Thesen, die auf plausiblen, begründbaren Annahmen beruhen, sind nun auf ihre empirische Tragfähigkeit zu prüfen. Es ist zu untersuchen, ob sich die darin behaupteten Chancen der Einflußnahme von Programmträgern auf die Entscheidung des Gesetzgebers nachweisen lassen.

3.1 Die Determinanten-Matrix als Prüffeld der Thesen über potentielle Einflußfaktoren der gesetzgeberischen Entscheidung

Die dem Gesetzgeber im Laufe des Novellierungsprozesses vorgelegten Abgrenzungsprogramme können für die Thesen-Prüfung als die Entscheidungsalternativen betrachtet werden, die der Wahl der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination zugrunde lagen.

Als Initiatoren der Abgrenzungsentwürfe traten im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens auf: die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Union der Leitenden Angestellten; die Fraktionen der drei im Bundestag vertretenen Parteien CDU/CSU, FDP, SPD; das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung sowie die Bundesregierung.

Deren Programme ¹⁾ sowie die Determinanten-Kombination der beiden Betriebsverfassungsgesetze werden für die Prüfung der Thesen in ihre einzelnen Determinanten aufgelöst und in einer Matrix registriert ²⁾, deren Aufbau und Inhalt im folgenden erläutert wird.

3.1.1 Der Aufbau der Matrix

Die Matrix ist nach Zeilen und Spalten numeriert. Die erste Spalte verzeichnet die Namen der Programmträger, die dem Gesetzgeber im Laufe des Novellierungsprozesses ihre Entwürfe zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten vorlegten. Zusätzlich werden noch die beiden Betriebsverfassungsgesetze genannt. In der zweiten Spalte sind die Daten angegeben, an denen die Gesetze und die Programme veröffentlicht wurden. Die Zahlen der letzten Spalte beziehen sich auf die besetzten Felder einer Zeile. ³⁾

Die Kopfzeile der Matrix enthält die Determinanten-Kategorien, unter die sich alle Programm- und Gesetzes-Determinanten subsumieren lassen. Nicht immer sind die besetzten Felder innerhalb einer Spalte im Wortlaut identisch, in jedem Fall ist aber eine eindeutige inhaltliche Beziehung zum korrespondierenden Feld der Kopfzeile gegeben.

1) Zum Wortlaut der Programme siehe Anhang. Es wurden alle in der Literatur vorgefundenen Entwürfe herangezogen.

2) Siehe nächste Seite

3) Dazu ausführlich Abschnitt 3.1.2.1

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
	Determinanten →		Ausübung der Funktion nach Dienstvertrag und/oder Dienstvertrag	Berechtigung zur selbst- ständigen Einstellung und Ent- lassung von Arbeitnehmern	Generalvoll- macht	Prokura	regelmäßige und im wesentlichen eigen- verantwortliche Wahr- nehmung von Aufgaben	Wahrnehmung von Aufga- ben mit Bedeutung für den Bestand und/oder die Entwicklung des Betriebes	Besitz besonderer Erfah- rungen und/oder Kennt- nisse	Wahrnehmung übertragener Arbeitgeberbefugnisse	Führung der Geschäfte des Betriebes mit selbst- ständiger Entscheidungs- befugnis	Sonstige	+
(1)	Program- mträger	Daten											
(2)	Betriebsver- fassungsgesetz	1952		Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von im Betrieb od. in der Betr.-abteilung beschäftigten Arbeitnehm.	Generalvoll- macht	Prokura	regelmäßige Wahr- nehmung von Auf- gaben (1)	Wahrn. von Aufg. mit Bedeut. für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes (1)	Besitz besonderer Erfahrungen und Kennt- nisse (1)			Besitz des beson- deren persönl. Ver- trauens des Arbeit- gebers (1)	3/1/4
(3)	Deutsche Ange- stelltenge- werkschaft	August 1964		Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von im Betrieb od. einer Betr.-abteilung beschäftigten Arbeitnehm.	Generalvoll- macht	Prokura							1/0
(4)	Deutscher Gewerkschafts- Bund	Oktober 1967		Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von Arbeitnehm.							Führ. der Gesch. des Be- triebes od. wesentlicher Betr.-teile mit selbst. Entscheidungsbefugnis		2/0
(5)	Fraktion der CDU/CSU	November 1967		Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von im Betrieb od. in der Betr.-abteilung beschäftigten Arbeitnehm.	Generalvoll- macht	Prokura	regelmäßige Wahr- nehmung von Auf- gaben (1)	Wahrn. von Aufg. mit Bedeut. für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes (1)	Besitz besonderer Erfahrungen und Kennt- nisse (1)			Besitz des beson- deren persönl. Ver- trauens des Arbeit- gebers (1)	3/1/4
(6)	Fraktion der FDP	Dezember 1967	Ausübung der Funktion nach Dienstvertrag oder Dienststellung (1)	Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von Arbeitnehm.	Generalvoll- macht	Prokura od. Hand- lungsvoll- macht	Ausübung einer in der Ausführung im wesentl. auf eigener Entscheid- kraft od. eig. Verant. beruhende Tätigk. (1)					Ausübung einer fäh- renden, prüfenden, entwerfenden, for- schenden od. bera- tenden Tätigkeit(1)	3/1/3
(7)	Union der leitenden Ange- stellten	November 1968	Ausübung der Funktion nach Dienstvertrag oder Dienststellung (1) (2)				regelmäßige und im wesentl. eigenverant. Wahrn. von Aufgaben (1) (2)	Wahrn. von für Bestand und Entw. des Betriebes wichtigen Aufgaben (2)	Besitz besond. Erfahr. und Kenntn., insbesond. einer abgeschlossenen Hochschul- ausbild. od. einer anderen in dem jeweil. Wirtschafts- zweig erford. Spezialausb. (2)	Wahrnehmung übertragener Arbeitgeberbefugnisse (1)			0/2/ 3-4
(8)	Fraktion der SPD	Dezember 1968		Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von im Betrieb od. in der Betr.-abteilung be- schäftigten Arbeitnehmern	Generalvoll- macht	Prokura							3/0
(9)	Fraktion der FDP	März 1969	Ausübung der Funktion nach Dienstvertrag oder Dienststellung (1) (2)	Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von im Betrieb od. in der Betr.-abteilung beschäftigten Arbeitnehm.			regelm. u. im wesentl. eigenverantw. Wahrn. von Aufgaben (1) (2)	Wahrnehm. von für den Bestand und die Entw. des Betriebes wichtigen Aufgaben (2)	Besitz besond. Erfahr. oder Kenntn., insbesond. einer abgeschlossenen Hochschul- ausbild. od. einer and. in dem jeweil. Wirtschaftszw. erforderl. Spezialausb. (2)	Wahrnehmung übertragener Arbeitgeberbefugnisse (1)			1/2/ 3-4
(10)	Deutscher Gewerkschafts- Bund	März 1970		Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. aller Arbeitnehm. des Betriebes	Generalvoll- macht						Führ. der Gesch. des Be- triebes mit selbst. Ent- scheidungsbefugnis		3/0
(11)	Bundesverei- nigung der Deutschen Ar- beitgeberver- bände	Mai 1970					regelm. u. im wesentl. eigenverantw. Wahrn. von Aufgaben (1) Überwiegend selbst. Wahrn. von Aufgaben (2)	Wahrn. von für den Be- stand oder die Entw. des Unternehmens wesentl. lichen Aufgaben (2)	Besitz besond. Erfahr. oder Kenntn., z.B. einer wissen- schaftl. Ausbild. od. eines entsprechend zu bewertenden berufl. Entwicklungsstandes (2)	Wahrnehmung übertragener Arbeitgeberbefugnisse (1)			0/2/ 2-3
(12)	Deutsche Ange- stelltenge- werkschaft	September 1970				zum gesamten Geschäftsbe- trieb ermächt. Handlungsvoll- macht						Befugnis zur end- gültigen, für den Arbeitgeber rechts- verbindl. Entscheid. in allen Personal- fragen	3/0
(13)	Bundesmini- sterium	Oktober 1970		Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. aller Arbeitnehm. des Betriebes	Generalvoll- macht						Führung der Gesch. des Betriebes mit selbst. Entscheidungsbefugnis		3/0
(14)	Bundesmini- sterium	Dezember 1970	Ausübung der Funktion nach Arbeitsvertrag u. Stellung im Betrieb (1) (2)	Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von im Betrieb od. in einer wesentl. Betr.-ab- teilung beschäft. Arbeitn.			regelm. u. im wesentl. eigenverantw. Wahrn. von Aufgaben (1) (2)	Wahrn. von für den Be- stand und die Entw. des Betriebes wichti- gen Aufgaben (2)	Besitz besonderer Erfahrungen oder Kenntnisse (2)	Wahrnehmung übertragener Arbeitgeberbefugnisse (1)			1/2/ 3-4
(15)	Bundes- regierung	Januar 1971	Ausübung der Funktion nach Arbeitsvertrag u. Stellung im Betrieb (1) (2)	Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von im Betrieb od. in einer wesentl. Betr.-ab- teilung beschäft. Arbeitn.			regelm. u. im wesentl. eigenverantw. Wahrn. von Aufgaben (1) (2)	Wahrn. von für den Be- stand und die Entw. des Betriebes wichti- gen Aufgaben (2)	Besitz besond. Erfahr. oder Kenntnisse (2)	Wahrnehmung übertragener Arbeitgeberbefugnisse (1)			1/2/ 3-4
(16)	Bundesverei- nigung der Deutschen Ar- beitgeberver- bände	Februar 1971	Ausübung der Funktion nach Arbeitsvertrag u. Stellung im Betrieb (1) (2)	Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von im Betrieb od. in einer wesentl. Betr.-ab- teilung beschäft. Arbeitn.			regelm. u. im wesentl. eigenverantw. Wahrn. von Aufgaben (1) (2)	Wahrn. von für den Be- stand und die Entw. des Betriebes wichti- gen Aufgaben (2)	Besitz besonderer Erfahrungen oder Kenntnisse (2)	Wahrnehmung übertragener Arbeitgeberbefugnisse (1)			1/2/ 3-4
(17)	Fraktion der CDU/CSU	Februar 1971	Ausübung der Funktion nach Dienstvertrag und Dienststellung (1) (2)				regelm. überwiegend u. im wesentl. eigen- verantw. Wahrn. von Aufgaben (1) (2)	Wahrn. von für den Be- stand und die Entw. des Unternehmens we- sentl. Aufgaben (2)	Besitz besonderer Erfahrungen oder Kenntnisse (2)	Wahrnehmung übertragener unternehmerischer Befug- nisse in Betrieb und Un- ternehmen (1)			0/2/ 3-4
(18)	Betriebsver- fassungsgesetz	Januar 1972	Ausübung der Funktion nach Dienststellung und Dienstvertrag (1) (2) (3) (4)	Berecht. zur selbst. Ein- u. Entl. von im Betrieb od. in der Betr.-abteilung be- schäft. Arbeitnehm. (1)	Generalvoll- macht (2)	Prokura (3)	regelmäßig im wesentl. eigenverantw. Wahrn. von Aufgaben (4)	Wahrn. von für den Be- stand und die Entw. des Betriebes bedeut- samen Aufgaben (4)	Besitz besonderer Erfahrungen und Kenntnisse (4)				0/4/ 2-2-2-2
(19)	Häufigkeit von Determinanten in Programmen		7	11	7	5	9	8	6	7	3	1/1/1	

* Anzahl der einfachen Determinanten/Anzahl der komplexen Determinanten/Anzahl der Teilmerkmale in komplexen Determinanten

Die Zeilen (2) bis (18) umfassen je eine komplette Determinanten-Kombination. Die Werte der letzten Zeile betreffen die Anzahl der besetzten Felder in einer Matrixspalte. Es werden dabei jedoch nicht alle Felder beachtet, vielmehr wird nur gezählt, in wievielen Programmen eine Determinante insgesamt erscheint.

3.1.2 Der Inhalt der Matrix

3.1.2.1 Die Komplexität der Determinanten-Kombinationen

Im Wortlaut der Gesetzes- und Programmtexte fällt zunächst die unterschiedliche Komplexität der Determinanten auf. "Einfache" Determinanten können wörtlich aus dem Text in die Matrix übernommen werden, wo sie ein einziges Feld ausfüllen. Sie brauchen dort nicht gesondert gekennzeichnet zu werden. Anders verhält es sich mit Determinanten, die aus mehreren Teilmerkmalen bestehen und deshalb mehrere Matrixfelder besetzen müssen. Die Zergliederung komplexer Determinanten in ihre Bestandteile ist notwendig, weil diese Elemente in den einzelnen Programmen häufig unterschiedlich kombiniert auftreten. Die Zusammengehörigkeit von Teilen einer komplexen Determinante ist durch Ziffern in den Matrixfeldern markiert.

Zur Vereinfachung sollen auch die Teilmerkmale im folgenden als "Determinanten" bezeichnet werden. Dies ist zulässig, da grundsätzlich jedes Element als "echte" Determinante denkbar ist.

Die Programme und die Kombinationen in den beiden Gesetzen lassen sich nun nach dem Grad der Komplexität ihrer Determinanten differenzieren:

- (1) Einfache Determinanten-Kombinationen bestehen nur aus einfachen Determinanten.
- (2) Komplexe Kombinationen bestehen ausschließlich aus komplexen Determinanten.
- (3) Gemischte Kombinationen enthalten einfache und komplexe Determinanten.

In der Matrix finden sich alle drei Arten von Kombinationen. Dies wird aus der Bezifferung der Matrixfelder ersichtlich: in einfachen Kombinationen ist kein Feld, in komplexen Kombinationen sind dagegen alle Felder beziffert, in gemischten Kombinationen gibt es schließlich bezifferte und unbezifferte Felder.

In der letzten Matrixspalte wird der Komplexitätsgrad der Determinanten-Kombinationen in Zahlenwerten erfaßt. Die Werte bedeuten in der Reihenfolge ihrer Nennung: Anzahl der einfachen Determinanten je Kombination/Anzahl der komplexen Determinanten/Anzahl der Teilmerkmale jeder komplexen Determinante ¹⁾. Wenn auch diese Zahlenwerte die komplizierte Struktur mancher Kombinationen nur unvollkommen abbilden, so läßt sich mit ihrer Hilfe jedoch immerhin ein Eindruck über die Bandbreite der Komplexität gewinnen.

1) Bei mehr als einer komplexen Determinante sind entsprechend mehrere Werte für die Teilmerkmale angegeben.

Bezieht man auch die erste Matrixspalte in die Komplexitätsbetrachtung ein, so ist folgendes zu konstatieren:

Unter den Trägern der 6 einfach strukturierten Programme ¹⁾ befinden sich der DGB und die DAG, die im Teil 1 der Arbeit als Befürworter einer restriktiven Praxis der Abgrenzung Leitender Angestellter vorgestellt wurden. Die Mengenwirkung eines untersuchten DGB-Programmes war - dieser Abgrenzungspräferenz entsprechend - als relativ restriktiv erkannt worden.

Zu den Trägern der komplexen und gemischten Programme gehören die BDA und die ULA, denen eine eher extensive Abgrenzungsneigung zugeschrieben wurde. Auch für die BDA konnte eine Korrespondenz von Abgrenzungspräferenz und Mengenwirkung eines ihrer Programme festgestellt werden.

Die Vermutung liegt nun nahe, daß die Determinanteneigenschaften, die eine extensive Abgrenzung bewirken, vornehmlich in komplexen Determinanten zu finden sind, während die einfachen Determinanten aufgrund ihrer Struktur keine Möglichkeit bieten, Faktoren zu beinhalten, die eine extensive Abgrenzung fördern. Es kann also abschließend festgehalten werden, daß die Mengenwirkung eines Programmes wesentlich durch seinen Komplexitätsgrad bestimmt zu werden scheint.

1) Siehe die Matrixspalten (5), (4), (8), (10), (12), (13).

3.1.2.2 Die Gesetzesorientierung der Determinanten

Die Determinanten-Kombinationen der beiden Gesetze werden mit in die Matrix aufgenommen, um festzustellen, wie weit sich die Programme und der novellierte gesetzliche Begriff des Leitenden Angestellten an die Determinanten des BetrVG 1952 anlehnen.

Vergleicht man die Determinanten der Zeilen (3) bis (18) mit denen der Zeile (2), so kann man erkennen, daß jede Determinante des BetrVG 1952 in mindestens einem Programm aufgegriffen wird und daß einige darüberhinaus auch im neuen Gesetz wieder erscheinen. Ein Vergleich der Programm-Determinanten mit denen des BetrVG 1972 zeigt dann, daß das neue Gesetz neben den aus dem alten BetrVG übernommenen Abgrenzungsmerkmalen (sie sollen hier als Kontinuitäts-Determinanten bezeichnet werden) auch solche enthält, die von den Programmträgern neu konzipiert wurden (sie werden hier als Innovations-Determinanten benannt). Es lassen sich nun folgende Determinantentypen klassifizieren:

- (1) Akzeptierte Kontinuitäts-Determinanten sind die Merkmale aus dem BetrVG 1952, die vom Gesetzgeber ins neue Gesetz übernommen wurden: "Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern", "Generalvollmacht", "Prokura", "Wahrnehmung von Aufgaben mit Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes", "Besitz besonderer Erfahrungen und Kenntnisse".
- (2) Ignorierte Kontinuitäts-Determinanten sind die in ein Programm, aber nicht ins Gesetz aufgenommenen Determinanten: "Regelmäßige Wahrnehmung von Aufgaben", "Besitz des besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers".

- (3) Akzeptierte Innovations-Determinanten sind die von den Programmträgern neu verfaßten Determinanten, die ins neue Gesetz Eingang fanden: "Ausübung der Funktion nach Dienststellung und Dienstvertrag", "Regelmäßige und im wesentlichen eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben".
- (4) Ignorierte Innovations-Determinanten sind die vom Gesetzgeber nicht gewählten neuen Programm-Determinanten: "Wahrung übertragener Arbeitgeberbefugnisse", "Führung der Geschäfte mit selbständiger Entscheidungsbefugnis", "Ausübung einer führenden, prüfenden, entwerfenden, forschenden oder beratenden Tätigkeit", "Befugnis zur endgültigen, für den Arbeitgeber rechtsverbindlichen Entscheidung in allen Personalfragen".

3.1.2.3 Die Zeitstruktur der Determinanten-Kombinationen

Die chronologische Anordnung der Programme in der Matrix und die Angabe des Zeitpunktes ihrer Veröffentlichung erlauben einen Überblick über die Novellierungsperiode des BetrVG, soweit sie für diese Untersuchung relevant ist. Der hier betrachtete Zeitraum erstreckt sich über 7 1/2 Jahre: von August 1964 bis Januar 1972, dem Datum der Inkraftsetzung des neuen BetrVG. Aus der Spalte (1) geht hervor, daß die beiden ersten Phasen des Novellierungsprozesses ¹⁾ nicht nacheinander abliefen. Die Verbände und die Organe mit gesetzgeberischer Initiativbefugnis brachten vielmehr ihre Entwürfe zeitlich nebeneinander ein.

1) Diese Phasen wurden oben bezeichnet als "Vorformung des politischen Willens durch Publizieren der von den Verbänden erstellten Gesetzesentwürfe" und "Einbringen von Gesetzesvorlagen in den Bundestag durch die Institutionen mit gesetzgeberischer Initiativbefugnis".

Die Abbildung 3 zeigt die Verteilung der Programme über den Novellierungszeitraum:

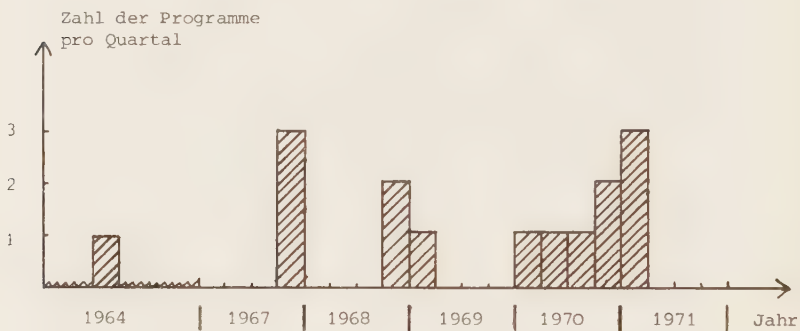


Abbildung 3

Die Aktivität der Programmträger konzentriert sich sichtbar auf die Jahre 1970 und 1971. Acht von fünfzehn Programmen datieren aus einer Spanne von zwölf Monaten (März 1970 - Februar 1971), während die übrigen sieben Vorschläge über 4 1/2 Jahre streuen (August 1964 - März 1969). Der deutliche Einschnitt im Jahre 1969 findet eine mögliche Erklärung in der damaligen politischen Situation: die nach der Bundestagswahl vom September 1969 neugebildete Regierung verkündete in der Regierungserklärung vom 28.10.1969, die Reform des BetrVG auf der Grundlage der in der fünften Legislaturperiode eingebrachten Gesetzesentwürfe durch-

führen zu wollen ¹⁾. Dadurch war für die Programmträger das Signal zur Revidierung bzw. Konzipierung ihrer Programme gegeben, um die endgültige Fassung rechtzeitig ins Gesetzgebungsverfahren einbringen zu können. ²⁾

3.2 Die Prüfung der Thesen über potentielle Einflußfaktoren der gesetzgeberischen Entscheidung

Nachdem die Determinanten-Matrix als Prüffeld hinreichend ausgeleuchtet ist, kann nun die Prüfung der Thesen über mögliche Einflüsse auf die Wahl der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination erfolgen.

3.2.1 Die Prüfung der These über die Innovationsneigung der Programmträger

Die erste, nun zu prüfende These lautet:

(T 1) Bei der Wahl der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination geht der Gesetzgeber nicht über die Innovationsneigung der Programmträger hinaus.

Die Innovationsneigung der Programmträger läßt sich über den Innovationsgrad ihrer Programme operationalisieren. Bei der Feststellung des Innovationsgrades einer Determinanten-Kombination hilft die Unterscheidung der Determinanten in Innovations- und Kontinuitäts-

1) Vgl. Brandt (Regierungserklärung, 1969) S. 24

2) Die Konzentration von Aktivitäten kurz vor dem Ende eines Entscheidungsprozesses, wie sie hier für den Prozeß der Novellierung des BetrVG festgestellt wurde, konnte auch bei komplexen, multipersonalen, novativen Entscheidungsprozessen im mikroökonomischen Bereich nachgewiesen werden. Vgl. Witte (Phasen - Theorem, 1968) S. 645

Determinanten weiter. Innovations-Determinanten, Determinanten also, die von den Programmträgern für einen neuen gesetzlichen Begriff des Leitenden Angestellten verfaßt wurden, finden sich in der Matrix in den Spalten (3), (7) ¹⁾, (10), (11) und (12) ²⁾. Kontinuitäts-Determinanten, die also schon im BetrVG 1952 enthalten waren, erscheinen in den Spalten (4) bis (9) und (12).

Zur Messung des Innovationsgrades einer Determinanten-Kombination zeichnen sich zwei Möglichkeiten ab:

- (1) Man dividiert die Zahl der Innovations-Determinanten durch die Zahl der Kontinuitäts-Determinanten:

$$Q_1 = \frac{ID}{KD}$$

Ein Wert des Quotienten von kleiner 1,0 bedeutet die Dominanz der Kontinuitäts- über die Innovations-Determinanten und ist Ausdruck einer schwach ausgeprägten Innovationsfreudigkeit.

- (2) Man dividiert die Zahl der Innovations-Determinanten durch die Gesamtzahl der Determinanten:

$$Q_2 = \frac{ID}{D}$$

In diesem Fall gibt der Quotient den prozentualen Anteil der Innovations-Determinanten an den insgesamt genannten Determinanten an. Ein Wert von kleiner 0,5 bedeutet einen relativ niedrigen Anteil von Innovations-Determinanten, in dem sich eine wenig ausgeprägte Innovationsneigung offenbart.

1) und 2) Die Spalten (7) und (12) sind mit beiden Typen besetzt: in Spalte (7) stammt die Ausprägung "regelmäßige Wahrnehmung von Aufgaben" aus dem BetrVG von 1952, die Varianten mit dem Zusatz der Eigenverantwortlichkeit sind dagegen neu. In der Spalte (12) gehören die Ausprägungen der Felder in den Zeilen (6) und (12) zu den Innovations-Determinanten, das Feld der Zeile (5) zu den Kontinuitäts-Determinanten.

Nun ist die Feststellung eines bestimmten Innovationsgrades nicht das Ziel der Prüfung von (T 1). Vielmehr geht es um den Vergleich von Innovationsgraden, wobei der geringe Innovationsgrad der gesetzlichen Determinanten-Kombination bereits aus der Literatur bekannt ist.¹⁾

Sein numerischer Wert läßt sich an dieser Stelle nunmehr gemäß Q_1 bestimmen. Er beträgt 0,4²⁾ und ist zur Prüfung von (T 1) mit dem Innovationsgrad der Programme zu konfrontieren. Dieser ist zu ermitteln, indem man die Häufigkeiten beider Determinantentypen im Programmgesamt gegenüberstellt: Innovations-Determinanten werden in den Programmen insgesamt 27mal genannt, während die Kontinuitäts-Determinanten 41mal erscheinen³⁾. Die Relation von 27:41 zeigt, daß auch im Programmgesamt die Kontinuitäts-Determinanten überwiegen. Der daraus berechnete Quotient von 0,66 gibt das durchschnittliche Verhältnis von Innovations- zu Kontinuitäts-Determinanten je Programm an. Er deckt die relativ geringe Innovationsfreudigkeit auch der Programmträger auf.

Die Konfrontation der beiden ermittelten Quotienten als Maß der Innovationsneigung von Gesetzgeber und Programmträgern bestätigt schließlich die Behauptung von (T 1): der Innovationsgrad der gesetzlichen Determinanten-Kombination ist mit 0,4 niedriger als der durchschnittliche Innovationsgrad der Programme mit einem Wert von 0,66. Tatsächlich ging der Gesetzgeber bei der Wahl der neuen Kombination nicht über die

1) Vgl. oben S. 34

2) Dieser Wert ergibt sich aus der Relation der beiden Innovations-Determinanten zu den fünf Kontinuitäts-Determinanten der neuen gesetzlichen Kombination.

3) Bei der Addition der Häufigkeiten ist die Doppelbeziehung in den Spalten (7) und (12) zu beachten.

Innovationsneigung der Programmträger hinaus.

Zur Kontrolle dieses Ergebnisses soll auch noch das unter (2) genannte Rechenverfahren angewandt werden. Der Innovationsgrad der gesetzlichen Determinanten-Kombination errechnet sich nun nach Q_2 und hat den numerischen Wert von 0,29 ¹⁾. Der durchschnittliche Innovationsgrad der Programme beträgt 0,39 ²⁾.

Der Vergleich der beiden Quotienten erhärtet das vorher gewonnene Ergebnis: auch hier bestätigt sich die These, daß die gesetzgeberische Innovationsneigung die der Programmträger nicht übertraf.

In der Literatur findet sich kein Hinweis, ob diese Tatsache das Resultat bewußter Planung des Gesetzgebers war, etwa - wie oben vermutet ³⁾ - zur Absicherung der politischen Vertretbarkeit seiner Entscheidung. Bleibt man jedoch bei der Annahme, daß die relative Übereinstimmung der Innovationsneigungen kein Zufall ist, so folgt daraus die Feststellung, daß die Programmträger bei der Novellierung der betriebsverfassungsgesetzlichen Determinanten-Kombination die Progressivität des Gesetzgebers hemmten, sich also als "Restriktoren" ⁴⁾ seiner Entscheidung verhielten.

-
- 1) Der Wert ergibt sich aus der Division der Anzahl von Innovations-Determinanten durch die Gesamtzahl der Determinanten der gesetzlichen Kombination ($2:7=0,29$).
 - 2) Die Häufigkeit der Innovations-Determinanten im Programmgesamt ist durch die Anzahl der Nennungen aller Determinanten im Programmgesamt zu dividieren ($27:68=0,39$).
 - 3) Siehe oben S. 39
 - 4) "Restriktoren nennen wir Rollenträger, die den Entscheidungsprozeß in besonderer Weise verzögern, hemmen oder einengen." Wunderer (Nachfolge, 1975) Sp. 1417

3.2.2 Die Prüfung der These über die Häufigkeit von Determinanten

Die These über die Häufigkeit von Determinanten als Einflußfaktor der gesetzgeberischen Entscheidung lautet:

(T 2) Die Aufnahme von Determinanten in die gesetzliche Determinanten-Kombination hängt ab von ihrer Häufigkeit im Programmgesamt.

Die Häufigkeit von Determinanten gibt darüber Aufschluß, in wievielen Programmen die Determinanten jeweils genannt sind. In der These wird behauptet, daß lediglich die Determinanten mit den häufigsten Nennungen vom Gesetzgeber für die neue gesetzliche Kombination akzeptiert wurden, während er die nur vereinzelt auftretenden Determinanten ignorierte.

Zur Prüfung der These sind nun die in der untersten Matrixzeile registrierten Häufigkeiten zu gruppieren und die Häufigkeitswerte der vom Gesetzgeber akzeptierten Programm-Determinanten denen der von ihm ignorierten gegenüberzustellen. Die nachfolgende Tabelle enthält alle zur Prüfung notwendigen Angaben.

	Determinantentypen	
	Akzeptierte D.	Ignorierte D.
Matrixspalten	(3) - (9)	(11) - (13)
Häufigkeiten	7 + 11 + 7 + 5 + 9 + 8 + 8	7 + 3 + 1 + 1 + 1
Summe der Häufigkeiten	55	13
durchschnittliche Häufigkeit	7,9	2,6

Die Schlüsselzahlen sind hier die Werte für die durchschnittliche Häufigkeit. Sie geben an, wie oft jede vom Gesetzgeber für die neue gesetzliche Determinanten-Kombination akzeptierte bzw. jede von ihm ignorierte Programm-Determinante durchschnittlich im Programmgesamt auftritt. Es zeigt sich, daß die ins neue BetrVG aufgenommenen Determinanten im Durchschnitt weit häufiger von den Programmträgern genannt wurden als diejenigen, auf die der Gesetzgeber verzichtete. Der in (T 2) behauptete Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von Determinanten und ihrem Erscheinen im neuen Gesetz kann somit als bestätigt gelten.

3.2.3 Die Prüfung der Thesen über das Erscheinungsdatum von Determinanten-Kombinationen

Von den beiden Thesen über den Einfluß des Datums der Veröffentlichung von Programmen auf die gesetzgeberische Entscheidung soll zuerst die folgende geprüft werden:

- (T 3) Spät publizierte Programme zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten haben die größte Chance, bei der Wahl der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination berücksichtigt zu werden.

Zunächst ist der Begriff "spät" zu operationalisieren. "Spät" zeigt hier die geringe Distanz zum Zeitpunkt der gesetzgeberischen Entscheidung an. Mit Rücksicht auf den realen Prozeß der Novellierung des BetrVG darf der für diese Untersuchung relevante Zeitabstand zum Entscheidungsstermin nicht zu knapp bemessen sein. Schließlich geht aus der zweiten Matrixspalte hervor, daß in der Spanne von 11 Monaten vor der Inkraftsetzung

des BetrVG 1972 kein Programm mehr veröffentlicht wurde. Der zeitliche Rahmen muß also großzügiger abgesteckt werden. Welche Programme noch zu den "späten" gezählt werden können, ist nur autonom festzulegen. Die Daten der Matrixspalte (2) lassen ein Aktivitäts-Vakuum zwischen Mai 1970 und September 1970 erkennen. Vor der danach beginnenden Phase stärkster Programm-Konzentration kann sinnvoll die Trennung der "späten" von den "frühen" Programmen vorgenommen werden.

Eine vergleichende Betrachtung der Determinanten der sechs späten Programme (Matrixzeilen (12) bis (17)) mit denen der neuen gesetzlichen Kombination zeigt, daß tatsächlich jede Gesetzes-Determinante in mindestens einem der spät publizierten Programme erscheint. Kann diese Tatsache jedoch als der Beweis für den Einfluß des Erscheinungsdatums auf die gesetzgeberische Entscheidung gewertet werden? Die Vermutung ist nicht von der Hand zu weisen, daß hier eher Häufigkeitsgesichtspunkte eine Rolle spielen. Die Matrix verdeutlicht die starke Häufigkeitskonzentration einiger Determinanten: immerhin fünf der sieben Gesetzes-Determinanten werden in den sechs späten Programmen je viermal genannt. Nur bei den selten auftretenden Determinanten "Generalvollmacht" und "Prokura" ist der Häufigkeitsaspekt mit Sicherheit auszuschließen.

Andererseits darf nicht übersehen werden, daß die ebenfalls viermal in den späten Programmen aufgeführte Determinante "Wahrnehmung übertragener Arbeitgeberbefugnisse" vom Gesetzgeber ignoriert wurde, ebenso wie die beiden späten aber seltenen Determinanten der Matrixspalten (11) und (12).

Als Ergebnis kann nun festgehalten werden, daß bei dem Versuch, einen eindeutigen Einfluß des Erscheinungsdatums im Sinne von (T 3) zu erkennen, die Häufigkeit von Determinanten als Störvariable auftritt. (T 3) kann folglich nicht als bestätigt gelten.

Als zweite Ausprägung der Relevanz des Erscheinungsdatums war die Intensität der Programmträger-Aktivität zu einem Zeitpunkt genannt worden. Die zu prüfende These lautet:

- (T 4) Isoliert publizierte Programme haben die größte Chance, bei der Wahl der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination berücksichtigt zu werden.

Als "isoliert publiziert" können in jedem Fall alle Programme gelten, die in Zeitperioden ohne Programmkonzentration veröffentlicht wurden. Betrachtet man lediglich die Abbildung 3 ¹⁾, so scheint nur ein Programm der strengen Anforderung an die Isoliertheit zu genügen: das der DAG von August 1964. Alle übrigen Programme sind im Verbund mit mindestens zwei anderen Determinanten-Kombinationen erschienen. Orientiert man sich jedoch anhand der Matrix an den exakten Erscheinungsdaten, können möglicherweise doch mehrere Programme als isoliert identifiziert werden. Dem Entwurf der FDP-Fraktion von Dezember 1967 folgte erst 11 Monate später das nächste Programm. Der für isoliert publizierte Determinanten-Kombinationen behauptete Aufmerksamkeitswert ²⁾ kann hier als gegeben angenommen werden. Das gilt ebenfalls für die Programme von März 1969, von Mai 1970 und (wegen des geringen zeitlichen Abstandes zum nachfolgenden Programm mit Einschränkung) für das von Dezember 1968.

1) Vgl. oben S. 40

2) Vgl. oben S. 41

Ist es jedoch sinnvoll, jedem isolierten Programm einen gleich hohen Beachtungswert zuzubilligen? Hängt dieser nicht eher vom Innovationsgrad und vom Träger des Programmes ab? Außerdem: so hoch die Aufmerksamkeit des Gesetzgebers im Moment der Veröffentlichung eines Programmes auch sein mag, so zweifelhaft ist es doch, ob sich das Interesse bis zum Ende des Novellierungsprozesses fortsetzt. Zwischen dem Zeitraum, der die als isoliert festgestellten Programme enthält und dem Entscheidungstermin liegt ja die Phase größter Programmträger-Aktivität, die den Gesetzgeber voll beansprucht haben muß.

Die Isoliertheit kann also weder als notwendige, noch gar als hinreichende Bedingung für den Einfluß eines Programmes auf den gesetzgeberischen Beschluß akzeptiert werden. Andere Faktoren, die auf die Aufmerksamkeit des Gesetzgebers einwirken, treten als Störvariable auf, durch die die These (T 4) unprüfbar wird.

4 Die Konsequenzen für die Praxis

Zunächst sei daran erinnert, daß die Untersuchung möglicher Einflußfaktoren der gesetzgeberischen Entscheidung am Ende von Teil 1 dieser Arbeit initiiert wurde. Dort war die Vermutung geäußert worden, eine extensive Abgrenzungspräferenz des Gesetzgebers habe die Wahl der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination wesentlich bestimmt. Die im Abschnitt 1 des Teils 2 durchgeführte Literaturanalyse zum Einfluß der parlamentarischen Gremien auf die Determinanten-Wahl führte zur Bestätigung dieser Vermutung. Darüberhinaus wurde noch ein weiterer Einflußfaktor erkennbar: die geringe Innovationsneigung des Gesetzgebers.

In der Annahme, daß neben den Organen des Parlaments auch die relevanten Verbände den gesetzgeberischen Beschluß sichtbar prägten, wurden schließlich im Abschnitt 2 mangels entsprechender Literaturhinweise eigene Thesen über mögliche Einflüsse aller Programmträger aufgestellt.

Diese Thesen sind "ad-hoc"-Thesen ¹⁾. Ihre Formulierung erfolgte nicht theoriegeleitet, das Aufspüren von Gesetzmäßigkeiten war von vornherein nicht beabsichtigt. Die bei der Thesen-Prüfung erzielten Resultate können also nur für den einen untersuchten Gesetzgebungsprozeß gelten. Sie dienen dem Nachweis, daß die Programmträger in diesem konkreten Fall die Chance der Einflußnahme auf die gesetzgeberische Entscheidung realisieren konnten.

1) Zu diesem Begriff vgl. Schanz (Methodologie, 1975) S. 79

Die Verallgemeinerung der Ergebnisse ist aus wissenschaftsmethodischen Gründen nicht zulässig. Es ist dennoch reizvoll zu fragen, welche Konsequenzen für die Praxis abgeleitet werden könnten, wenn eine Generalisierung möglich wäre.

Der Praxisbegriff bezieht sich hier auf die Praxis der Gesetzgebung und umfaßt die parlamentarischen und außerparlamentarischen Institutionen, die an Gesetzgebungsprozessen aktiv beteiligt sind. Daneben ist auch die betriebliche Praxis gemeint, die zwar an der gesetzgeberischen Willensbildung nicht unmittelbar mitwirkt, von den gesetzgeberischen Entscheidungen aber direkt betroffen ist.

- (1) Zuerst wurde festgestellt, daß das Interesse eines politischen Organs an einer extensiven Abgrenzung des Kreises Leitender Angestellter die Determinanten-Wahl des Gesetzgebers stark beeinflußt hat. Nicht sachbezogene, sondern politische Erwägungen lagen dieser Abgrenzungsnéigung zugrunde. Eine bestimmte politische Konstellation war auch der Grund dafür, daß gerade diese Präferenz und nicht die eines anderen Organs berücksichtigt wurde.

Daraus ergibt sich für die Programmträger folgende Konsequenz: sie haben grundsätzlich die Möglichkeit, ihre Egoismen im Gesetzgebungsprozeß durchzusetzen. Es ist allerdings situationsabhängig und daher nicht prognostizierbar, wer von ihnen dominiert. Kristallisiert sich aber frühzeitig eine einflußstarke Gruppe heraus, so ist für den einzelnen Programmträger absehbar, ob sein Interesse bei der gesetzgeberischen Ent-

scheidung berücksichtigt wird oder nicht.

- (2) Ein bestimmtes Interesse kann in unterschiedlichen Programminhalten zum Ausdruck kommen. Welche interessenkonformen Programmelemente der Gesetzgeber gewählt hat, wurde bei der Thesen-Prüfung deutlich: es sind die am häufigsten genannten Determinanten. Die Konsequenz aus der Berücksichtigung quantitativer Aspekte bei der gesetzgeberischen Entscheidung muß für die Programmträger demnach lauten: Programme ähnlichen Inhalts sind möglichst häufig in den Gesetzgebungsprozeß einzubringen, entweder von demselben Programmträger oder abwechselnd von Gruppen mit gleichgerichteten Interessen. Je öfter bestimmte für wichtig erachtete Programmelemente publiziert werden, desto besser scheinen sie sich dem Gesetzgeber einzuprägen, desto eher werden sie folglich berücksichtigt.
- (3) Die Ausrichtung des Innovationsgrades der gesetzlichen Determinanten-Kombination am durchschnittlichen Innovationsgrad der Programme ist eine spezielle Ausprägung des Häufigkeitsaspektes, da die Häufigkeit der Innovations-Determinanten bei der Messung des Innovationsgrades eine Rolle spielte.

Möglicherweise ist die geringe Innovationsneigung der Programmträger symptomatisch für das Gesetzgebungsklima überhaupt. Dann hieße die Konsequenz: progressive Entwürfe haben keine Chance, bei der gesetzgeberischen Entscheidung beachtet zu werden. Möglicherweise kann die geringe Innovationsneigung jedoch nur als charakteristisch für den untersuchten Prozeß gelten. Dann bedeutet das: Programme, deren Innovationsgrad von dem der Mehrheit der übrigen Programme abweicht, haben keine Beachtungschance.

- (4) Der Zeitpunkt der Veröffentlichung von Programmen hat keinen erkennbaren Einfluß auf die gesetzgeberische Entscheidung. Es erscheint deshalb wenig sinnvoll, Publizierungstaktiken allein unter dem zeitlichen Aspekt anzustreben.
- (5) Bei dem untersuchten Prozeß handelt es sich um einen gesetzgeberischen Akt, von dem allein die betriebliche Praxis - konkret: die Unternehmensleitung und die Mitarbeiter - betroffen ist. Als Individuen können die Mitglieder der Unternehmensleitung, die Leitenden Angestellten und die übrigen Arbeitnehmer keinen direkten Einfluß auf die sie unmittelbar tangierenden gesetzgeberischen Entscheidungen nehmen. Prinzipiell haben sie jedoch über ihre Interessenverbände die institutionalisierte Möglichkeit, Vorstellungen über sinnvolle Regelungen wirksam zu artikulieren. Der Einblick in den Ablauf des Novellierungsverfahrens zum BetrVG läßt unzweifelhaft erkennen, daß im Verlauf des Prozesses tatsächlich spürbare Einflüsse von Interessenorganen ausgingen, die im Fall der Übernahme eines DGB-Entwurfs durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung besonders evident und geradezu spektakulär waren. Der endgültig rechtswirksame - besser: unternehmenswirksame - Beschluß des Gesetzgebers wurde jedoch allein von politischen Organen geprägt. Das bedeutet für die Unternehmen, daß sie mit gesetzlichen Bestimmungen operieren müssen, auf deren Zustandekommen sie praktisch keinen Einfluß haben. Die Verdammung zur Passivität mag für die Betroffenen generell ein Anlaß zur Resignation sein, die effektive Frustrationsstärke wird im konkreten Fall jedoch davon abhängen, wie gut oder schlecht die

betriebliche Praxis die gesetzgeberische Lösung einschätzt und wie praktikabel sich diese im betrieblichen Alltag erweist.

Mit dem Praktikabilitätsaspekt der in dieser Arbeit untersuchten gesetzgeberischen Lösung wird sich der nun folgende Teil beschäftigen.

- 2 -

Teil 3 Die Determinanten des Leitenden Angestellten als Gesetzesnorm

1 Kriterien für die Untersuchung der Determinanten des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972

Der Gesetzgebungsprozeß zur Neufassung des Begriffes des Leitenden Angestellten wurde in allen seinen Aspekten ausgeleuchtet. Von nun an kann die neue gesetzliche Determinanten-Kombination als gegeben betrachtet werden. Damit rücken die Probleme ins Blickfeld, die sich für die Praxis bei der Anwendung der Abgrenzungsmerkmale ergeben können. Schon bei der Untersuchung der Mengenwirkung von Determinanten-Kombinationen war die Problematik der unklaren Formulierungen in komplexen Determinanten angedeutet worden. Ebenfalls wurde darauf hingewiesen, daß auch die gesetzliche Kombination derartige unpräzise Bezeichnungen enthält, die der Praxis einen gewissen Deutungsspielraum lassen, in dessen Grenzen sie versuchen kann, ihre Abgrenzungsinteressen durchzusetzen.

In diesem dritten Teil der Arbeit liegt nun ein Schwerpunkt auf der Prüfung des Präzisionsgrades der gesetzlichen Determinanten und seiner Wirkung auf die Größe des Kreises Leitender Angestellter. Für die inhaltliche Determinanten-Analyse müssen 3 Fragen beantwortet werden:

- (1) Wie läßt sich der Präzisionsmangel einer Determinanten nachweisen?
- (2) Welche der gesetzlichen Determinanten sind unpräzise?
- (3) Wie wirkt sich ein möglicher Präzisionsmangel auf die Zahl Leitender Angestellter aus?

1.1 Der Präzisionsgrad der gesetzlichen Determinanten

Als präzise sind die Determinanten anzusehen, die eine exakte, zweifelsfreie Bestimmung Leitender Angestellter im Unternehmen ermöglichen. Bei der Anwendung derartiger Determinanten hat die Praxis keinen Handlungsspielraum, sie überträgt die Merkmale lediglich auf die entsprechenden, eindeutig zu benennenden Mitarbeiter und vollzieht so die vom Gesetzgeber vorgegebene Entscheidung.

Nach Auffassung der Literatur wurde der Praxis mit dem geltenden gesetzlichen Begriff des Leitenden Angestellten die Entscheidung allerdings nicht abgenommen, da es sich beim § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 um eine "offengelassene Gesetzgebung" ¹⁾ handelt. Durch die Wahl "abstrakter Begriffsmerkmale" ²⁾ und "unbestimmter Rechtsbegriffe" ³⁾ hat der Gesetzgeber die ihm zustehende Regelungskompetenz auf die betriebliche Praxis verlagert, die dadurch die Möglichkeit erhält, den Kreis Leitender Angestellter unternehmensindividuell zu bestimmen und die Abgrenzung im Zeitablauf autonom den Entwicklungen des Unternehmens und seiner Umwelt anzupassen ⁴⁾.

1) Rütters/Stindt (Kreis, 1972) S. 977

2) Dietz/Richardi (Kommentar, 1973) Randziffer 105; Wiedemann (Leitende Angestellte, 1972) S. 214

3) Mager (Leitende Angestellte, 1972) S. 177; Rose (Begriffsbestimmung, 1972) S. 309

4) Vgl. Salzer (Standort, 1972) S. 10

Es ist jedoch fraglich, ob der Vorteil unternehmens-individueller Gestaltungsmöglichkeiten nicht dadurch kompensiert wird, daß die gesetzliche Regelung für die Berücksichtigung von Gruppeninteressen Raum läßt ¹⁾. Die Existenz von Ermessensspielräumen wird zwangsläufig zur Kollision polarer Abgrenzungsinteressen im Unternehmen führen. Läßt sich dann bei geringer Kompromißbereitschaft innerbetrieblich keine Abgrenzungsent-scheidung herbeiführen, muß extern entschieden werden. In den Fällen endet die gesetzgeberische Normsetzungs-delegation bei den für Rechtsstreitigkeiten aus dem BetrVG zuständigen Arbeitsgerichten. Eine selbständige Abgrenzungsgestaltung ist damit für die prozeßführende Unternehmung ebenso wenig möglich wie im Fall einer voll-ständigen Determinierung durch das Gesetz. Hinzu kommt eine erhebliche Entscheidungsverzögerung, die um so gravierender ist, je mehr Instanzen der Prozeß durch-läuft.

Insgesamt sind unpräzise Determinanten also nur für solche Unternehmen positiv, in denen ein Konsens über ihre Anwendung erreicht werden kann. In den anderen Fällen bringt die autonome Entscheidungsmöglichkeit den Unternehmen keinen Vorteil.

Dennoch wird in der Praxis zunächst jede abgrenzungs-interessierte Gruppe ihre Vorstellungen artikulieren und durchzusetzen versuchen. Je diskrepanter die Auf-fassungen sind, desto notwendiger wird die Suche nach Argumentationshilfen zur Absicherung des eigenen Stand-punktes gegenüber konträren Meinungen. Auch die Recht-

1) Vgl. Hartmann/Bock-Rosenthal/Helmer (Selbstver-ständnis, 1973) S. 29

sprechung braucht eine Argumentenbasis, auf die sie ihre Urteile über die Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zum Kreis der Leitenden Angestellten stützen kann. Praxis und Rechtsprechung konsultieren deshalb gleichermaßen juristische Kommentare zum BetrVG, in denen die gesetzlichen Determinanten des Leitenden Angestellten unabhängig von realen Tatbeständen interpretiert werden.

Die Kommentatoren vertreten in ihren Auslegungen des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 zum Teil explizit die Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite, in einigen Fällen lassen sie sich - wenn auch unautorisiert - einer der beiden Interessengruppen zuordnen. So sind die Kommentare insgesamt wertvolle Indikatoren des Spektrums der Interpretationsmöglichkeiten. Mit ihrer Hilfe läßt sich die erste zu Beginn dieses Abschnitts gestellte Frage nach dem Nachweis des Präzisionsmangels von Determinanten beantworten: der Nachweis ist erbracht, wenn sich in der Literatur mindestens zwei diskrepante Auffassungen über die Auslegung einer Determinanten feststellen lassen. Auf diese Weise ist die zweite Frage, welche Determinanten des neuen Gesetzes unpräzise sind, leicht zu beantworten. Die dritte Frage nach der Mengenwirkung einer unpräzisen Determinanten kann geklärt werden, wenn ihr gesamter Auslegungsspielraum bekannt ist.

Die juristische Literatur zum § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 bietet also das geeignete Instrumentarium zur Untersuchung des Präzisions- und Mengenwirkungsaspektes der neuen gesetzlichen Determinanten-Kombination.

1.2 Die neuen Elemente der gesetzlichen Determinanten-Kombination

Im abgeschlossenen zweiten Teil dieser Arbeit wurde die Dominanz von Determinanten aus dem BetrVG 1952 im neuen Gesetz festgestellt und begründet auf den Inhalt und die Funktion der neuen Elemente wurde jedoch noch nicht eingegangen. In diesem Teil sollen sie mit in die Untersuchung einbezogen werden.

Eine Erklärung für die Aufnahme der beiden neuen Bestandteile "nach Dienststellung und Dienstvertrag" und "im wesentlichen eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben" findet sich in der offiziellen Stellungnahme des Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung:

"Auch der Ausschuß war einmütig der Auffassung, daß eine neue, objektive und stärker an die Funktion dieses Personenkreises gebundene Begriffsbestimmung der leitenden Angestellten gefunden werden müsse. Deshalb wurde der Begriff der leitenden Angestellten ... neu gefaßt." 1)

"Objektiv" bedeutet zunächst "unabhängig und absehend vom Subjekt, vom subjektiven Meinen, von der Natur und dem Interesse des Subjektes" 2). Gemäß dieser Definition ist der Zusammenhang zwischen Objektivität und Funktionsgebundenheit für den Begriff des Leitenden Angestellten klar zu erkennen: wenn der Begriff des Leitenden Angestellten funktionsgebunden definiert werden soll, darf

1) Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung (Bericht II, 1971) S. 11. Die Unterstreichung erfolgte von der Verfasserin.

2) Schmidt (Wörterbuch, 1951) S. 421

das Subjekt, das die Begriffsbestimmung vornimmt (hier also der Gesetzgeber), bei der Wahl der Abgrenzungsmerkmale nicht seine eigenen Interessen verfolgen, sondern muß solche Determinanten aufnehmen, deren Inhalt Tätigkeiten beschreibt, die sich aus der leitenden Funktion dieser Angestelltengruppe ergeben. Die Funktionsgebundenheit ist in diesem Fall das wesentliche Kennzeichen für die Objektivität der Bestimmung des Begriffes des Leitenden Angestellten.

Aus dem in Teil 2 dargestellten Ablauf des Novellierungsverfahrens zum BetrVG geht jedoch eindeutig hervor, daß nicht die Funktion der Leitenden Angestellten das Definitionsinteresse des Gesetzgebers bestimmte, sondern ihre Gruppenstärke. Die Begriffsbestimmung erfolgte also weder funktionsorientiert noch interessenneutral, was dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung bekannt sein mußte. Es mag aber sein, daß der Ausschuß in seiner Stellungnahme nicht auf die Objektivität der Begriffsbestimmung zielen wollte, sondern auf deren Konsequenz, die Abgrenzung, also auf den unternehmensinternen realen Akt der Zuordnung von Arbeitnehmern zum Kreis der Leitenden Angestellten. Wenn diese Annahme zutrifft, muß man allerdings fragen, ob überhaupt eine objektive, funktionsgebundene Abgrenzung auf der Basis eines subjektiven, nicht funktionsgebundenen Begriffes möglich ist.

Ein solcher Fall ist nur denkbar, wenn gleichzeitig zwei Bedingungen erfüllt sind:

- (1) Die begriffsbildenden Determinanten sind so unpräzise und allgemein, daß sie unterschiedlichen Abgrenzungsorientierungen Raum lassen. In diesem Fall kann die Funktionsgebundenheit realisiert werden.
- (2) Das Abgrenzungsinteresse der Praxis muß tatsächlich funktionsorientiert sein, damit aus der Vielfalt der Möglichkeiten nicht eine funktionsfremde Modalität gewählt wird.

In Teil 1 wurde ausführlich dargestellt, welche primären Interessen die Praxis (konkret: die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite) mit der Abgrenzung des Kreises Leitender Angestellter verfolgt. Diesen Ausführungen zufolge ist die Erfüllung der zweiten Bedingung durch die Praxis unwahrscheinlich. Ohne auf die erste Bedingung an dieser Stelle eingehen zu müssen - ihr Inhalt ist ja in diesem Teil der Arbeit zu untersuchen - kann deshalb bereits vermutet werden, daß auf der Grundlage eines subjektiv, nicht funktionsgebunden definierten Begriffes bei gegebener Realität der Kreis Leitender Angestellter nicht gleichzeitig objektiv und funktionsgebunden abgegrenzt wird.

Mit diesem Resultat ist der Versuch gescheitert, die offizielle Begründung für die Aufnahme der neuen Begriffskomponenten ins Gesetz von ihren inhaltlichen Widersprüchen zu befreien. Wenn folglich die Stellungnahme des Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung auch keinen Erklärungswert besitzt, so beschreibt sie doch mit den Stichworten "objektiv" und "funktionsgebunden" ein Definitions- und Abgrenzungsideal, das sich zur Beurteilung der Realität vergleichend heranziehen läßt.

In der Literatur besteht keine Einigkeit darüber, ob die neue Regelung diesem Ideal entspricht ¹⁾. Um so interessanter ist es deshalb, neben der Wirkung des Präzisionsgrades auch die Wirkung der neuen Bestandteile der gesetzlichen Determinanten-Kombination auf die Abgrenzung festzustellen.

2 Die Untersuchung der betriebsverfassungsrechtlichen Determinanten des Leitenden Angestellten

2.1 "Dienststellung und Dienstvertrag"

In § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 bestimmt der Gesetzgeber, daß die Mitarbeiter von der Geltung des Gesetzes ausgenommen sind, die nach Dienststellung und Dienstvertrag eine der Funktionen in den Ziffern 1 - 3 ausüben. Nur die Merkmale dieser Ziffern begründen also die Eigenschaft eines Arbeitnehmers als Leitender Angestellter, nur sie sind demnach echte Determinanten. Da in Teil 2 weniger inhaltliche als vielmehr formale Charakteristika des Begriffes des Leitenden Angestellten untersucht worden sind, konnten - methodisch gerechtfertigt - auch die "Funktion nach Dienststellung und Dienstvertrag" sowie ihre Programmvarianten als "Determinanten" bezeichnet werden ²⁾. In Wirklichkeit

1) Zu den Autoren, die die Möglichkeit einer objektiven, funktionsgebundenen Abgrenzung durch die neuen gesetzlichen Kriterien bejahen, zählen Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 22 und 30; Deutsche Gesellschaft für Personalführung (Konsequenzen, 1972) S. 14; Fitting/Auffarth/Kaiser (Handkommentar, 1974) RZ 23; Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 171; Wiegand (Arbeitnehmer, 1972) S. 32 RZ 50. Die Gegenansicht vertreten z.B. Becker-Schaffner (Begriff, 1972) S. 257; Halberstadt/Zander (Handbuch, 1972) RZ 138; Sahmer (BetrVG, 1973) RZ 16, S. 20; Stege/Weinspach (Handbuch, 1972) S. 40

2) Auch die Literatur differenziert häufig nicht und bezeichne alle Teile des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 einheitlich als "Merkmale". Vgl. Brecht (Kommentar, 1972), § 5, RZ 21; Rüthers/Stindt (Kreis, 1972) S. 976; Wiedemann (Leitende Angestellte 1972) S. 216

handelt es sich hierbei jedoch um eine Bedingung, die in jedem Fall zusätzlich zu einer der eigentlichen Determinanten erfüllt sein muß, bevor ein Mitarbeiter dem Kreis Leitender Angestellter angehören kann. Als Teil der gesetzlichen Determinanten-Kombination ist die "Funktion nach Dienststellung und Dienstvertrag" folglich die Prämisse für ihre Determinanten.

2.1.1 Interpretation

Die Bezeichnung "Dienstvertrag" ist juristisch nicht korrekt, da dieser speziell die vertragliche Bindung zwischen dem Dienstberechtigten und einem selbständig tätigen freien Mitarbeiter als Dienstverpflichteten charakterisiert ¹⁾. Vielmehr ist der Arbeitsvertrag gemeint, der allgemein das Rechtsverhältnis des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber gestaltet ²⁾ und die Beschreibung des konkreten arbeitnehmerischen Aufgabebereichs enthalten soll ³⁾. Aus dem Arbeitsvertrag der Leitenden Angestellten muß folglich die Ausübung einer der Tätigkeiten der Ziffern 1 - 3 des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 ersichtlich sein.

Während der Arbeitsvertrag, der zur Rechtswirksamkeit nicht zwingend der Schriftform bedarf ⁴⁾, den formalen Aspekt der Position eines Arbeitnehmers im Unternehmen berührt ("de-iure-Stellung"), bezieht sich die Dienst-

1) Vgl. Dietz/Richardi (Kommentar, 1973) § 5, RZ 108; Fitting/Auffarth/Kaiser (Handkommentar, 1974) § 5, RZ 23

2) Vgl. Frauenkron (Kommentar, 1972) § 5, RZ 16

3) Vgl. Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 31

4) Vgl. stellvertretend für die meisten der in diesem Teil zitierten Autoren: Bohn/Dutti (Betriebsverfassungsgesetz, 1974) § 5 Anmerkung 11

stellung auf den funktionalen Aspekt und betrifft seine "de-facto-Stellung" ¹⁾. Die Dienststellung eines Leitenden Angestellten besteht also in der tatsächlich ständig von ihm ausgeübten Tätigkeit gemäß einer der Ziffern 1 - 3 des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972.

Übereinstimmend wird in der Literatur darauf verwiesen, daß entsprechend dem Wortlaut "nach Dienststellung und Dienstvertrag" nur diejenigen Arbeitnehmer Leitende Angestellte im Sinne des BetrVG sein können, bei denen sich die im Vertrag beschriebene und die tatsächlich eingenommene Position decken ²⁾. Damit ist eine rein deklaratorische vertragliche Ernennung eines Arbeitnehmers zum Leitenden Angestellten ausgeschlossen. Zur Erfüllung der Prämisse muß der Vertragsanbieter einem Arbeitnehmer auch die dem Vertrag entsprechende Tätigkeit zuweisen.

2.1.2 Beurteilung

Bei der inhaltlichen Interpretation der Prämisse läßt sich eine weitgehend einheitliche Beurteilung in der Literatur feststellen: über Ausgestaltung und Gültig-

1) Die Gegenüberstellung von "formal" und "funktional" findet sich bei Erdmann/Jürging/Kammann (Kommentar, 1972) § 5 RZ 11, von "de-iure" und "de-facto" bei Wiedemann (Leitende Angestellte, 1972) S. 215

2) Vgl. stellvertretend Bleistein (Leitfaden, 1972) § 5 RZ 35

keitsvoraussetzung des Dienstvertrages, über die Deutung der Dienststellung und die Notwendigkeit kumulativer Anwendung beider Teilmerkmale bestehen keine Auslegungsdifferenzen. Die Diskussion darüber, wo die Prämisse sinnvollerweise hätte plazierte werden sollen ¹⁾, ist hier irrelevant, da nur die gegebenen gesetzlichen Tatbestände untersucht werden sollen, so daß die Stellung der Prämisse vor allen drei Ziffern des § 5 Abs. 3 als Datum zu betrachten ist.

Die übereinstimmende Interpretation der Prämisse kann als Indiz für ihre Präzision gelten. Die Kongruenz der Auffassungen bedeutet die generelle Anerkennung ihres Bedingungscharakters für die Konstituierung der Stellung eines Arbeitnehmers als Leitender Angestellter: nur dann gehört er zum Kreis Leitender Angestellter, wenn er vertraglich zur Ausübung einer der Tätigkeiten der Ziffern 1 - 3 berechtigt ist und diese Tätigkeit auch tatsächlich ausübt.

Wie steht es nun mit der Eignung der Prämisse, einen Beitrag zur Realisierung des Ideals einer objektiven, funktionsgebundenen Abgrenzung zu leisten? Als geeignete Voraussetzung für eine objektive Abgrenzung

1) Nach Fitting und Brecht gehört die Prämisse nur vor die Ziffer 3, da weder die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis noch die Generalvollmacht oder Prokura eine bestimmte Dienststellung und/oder einen entsprechenden Dienstvertrag voraussetzen. (Vgl. Fitting, zitiert in: Wiedemann (Leitende Angestellte, 1972) S. 211, sowie Brecht (Kommentar, 1972) § 5 RZ 21) Wiedemann wendet dagegen ein, daß die Prämisse für die Leitenden Angestellten der Ziffer 3 gerade keine Bedeutung habe, da diese "nach der dort gegebenen Beschreibung sowieso eine besonders wichtige Funktion für das Unternehmen tatsächlich ausüben" müssen. Vgl. Wiedemann, a.a.O., S. 216

kann man das Verbot ansehen, den Kreis Leitender Angestellter durch bloße Deklaration interessenkonform auszuweiten. Die Identität der Bedeutung von "Dienststellung" und "Funktionsausübung" gibt der Funktionsbindung eine besondere Richtung: sie läßt sich nun als Bindung der Abgrenzung an die effektive Ausübung einer der in § 5 Abs. 3 genannten Funktionen auslegen. In diesem Sinne scheint die Prämisse auf den ersten Blick zur Verwirklichung des Abgrenzungsideals prädestiniert zu sein. Die Untersuchung der echten Determinanten muß nun erweisen, ob die Wirklichkeit diesem Eindruck entspricht.

2.2 "Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung"

Die Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern gehört zusammen mit der Generalvollmacht und der Prokura zu den ältesten Kriterien der Charakterisierung nicht vom Gesetz betroffener Mitarbeiter. Die Merkmale haben ihren Ursprung in § 12 Abs. 2 des Betriebsrätegesetzes von 1920, in dem allerdings nicht auf Leitende Angestellte, sondern auf Geschäftsführer und Betriebsleiter Bezug genommen wurde. Im Gegensatz zu den beiden Betriebsverfassungsgesetzen reichte dort außerdem die Ausübung einer einzigen Befugnis - entweder Einstellung oder Entlassung -, um vom Gesetz ausgenommen zu sein.

2.2.1 Interpretation

Die juristischen Kommentare für das geltende Recht weichen in der unterschiedlichen Behandlung der Selbständigkeit voneinander ab.

Zu einer Auslegungsalternative lassen sich die Interpretationen der Autoren zusammenfassen, die die Selbständigkeit als Eigenverantwortlichkeit ¹⁾, eigener Wille ²⁾, eigene Entscheidung ³⁾ und unbeschränkte Vollmacht ⁴⁾ betrachten. Eine weitere Gruppe von Autoren interpretiert die Selbständigkeit im Sinne einer fehlenden Bindung an konkrete Weisungen ⁵⁾. Durch bestimmte Einschränkungen der Berechtigung zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern soll die Selbständigkeit des Handelns und damit die Stellung als Leitender Angestellter nicht in Frage gestellt sein. Die allgemeinen Bestimmungen können im von der Unternehmensleitung festgelegten Arbeitskräftebedarf und den für das Unternehmen geltenden Auswahlrichtlinien bestehen, die nach § 95 BetrVG 1972 der Zustimmungspflicht des Betriebsrates unterliegen ⁶⁾. Wenn die in diesem Rahmen getroffenen Entscheidungen gegenüber dem Arbeitgeber und dem einzustellenden bzw. zu entlassenden Arbeitnehmer rechtswirksam sind, so ist die Ziffer 1 des § 5 Abs. 3 BetrVG voll erfüllt und die Eigenschaft als Leitender Angestellter garantiert ⁷⁾.

1) Vgl. Rose (Begriffsbestimmung, 1972) S. 317

2) Vgl. Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 173

3) und 4) Vgl. Bohn/Dutti (Betriebsverfassungsgesetz, 1974) § 5 Anmerkung 12

5) und 6) Vgl. Bleistein (Leitfaden, 1972) § 5 RZ 36; Boldt (Rechtsgutachten 1972) S. 25f; Fitting/Auffarth/Kaiser Handkommentar, 1974) § 5 RZ 24; Frauenkron (Kommentar, 1972) § 5 RZ 17; Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 173; Kraft (Gemeinschaftskommentar, 1973) § 5 RZ 34; Sahmer (Betriebsverfassungsgesetz, 1973) § 5 RZ 17

7) Vgl. von den unter 5) zitierten Autoren Boldt, Fitting/Auffarth/Kaiser, Kraft u. Sahmer a.a.O., sowie Brecht (Kommentar, 1972) § 5 RZ 22; Dietz/Richardi (Kommentar, 1973) § 5 RZ 111; Erdmann/Jürging/Kammann (Kommentar, 1972) § 5 RZ 13; Fischer (Abgrenzung, 1972) S. 437; Stege/Weinspach (Handbuch, 1972) S. 39

Eine dritte, von den vorgestellten Alternativen verschiedene Deutung findet sich bei Goossens, der sich ausführlich mit dem Kriterium der Selbständigkeit befaßt. Er kommt in seinen Überlegungen zu folgendem Schluß:

"Die erste Alternative ¹⁾ ist erfüllt, wenn jemand über die Beschäftigung zumindest einer bestimmten Kategorie von Mitarbeitern dergestalt selbständig entscheidet, daß im Rahmen der betrieblichen Ordnung ohne seine Zustimmung von dieser Mitarbeiterkategorie niemand in seine Abteilung eingestellt und niemand aus seiner Abteilung entlassen wird". ²⁾

2.2.2 Beurteilung

2.2.2.1 Präzision und Mengenwirkung

Die Existenz mehrerer Auslegungsmöglichkeiten beweist den Präzisionsmangel der ersten gesetzlichen Determinante, als dessen Ursache die Interpretationsdifferenzen der "Selbständigkeit" erkannt worden ist. Grundsätzlich sind über die dargestellten Alternativen hinaus noch weitere Deutungen denkbar, hier wie im Folgenden soll sich die Analyse jedoch nur auf die Literatur stützen.

Die Interpretationen unterscheiden sich hauptsächlich im Umfang der Kompetenzen, die den Trägern von Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen zugemessen werden. Generell nimmt mit fortschreitendem Kompetenzumfang die Zahl der in einem Unternehmen damit ausge-

1) Gemeint ist die Ziffer 1 des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972

2) Goossens (Selbständigkeit, 1967) S. 233

statteten Mitarbeiter ab. Daraus folgt, daß auch die Zahl Leitender Angestellter geringer wird, wenn die der Abgrenzung zugrunde liegenden Vollmachten wachsen. Für die Feststellung der Mengenwirkung sind deshalb die Befugnisse von besonderer Bedeutung, die sich aus der Interpretation der Selbständigkeit ergeben.

In der ersten vorgestellten Alternative bedeutet Selbständigkeit eine uneingeschränkte Handlungsfreiheit bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern. Diese Interpretation läßt sich mit der Definition der Selbständigkeit rechtfertigen, die als Handeln "ohne Hilfe, Anleitung, aus eigener ... Initiative, ... unabhängig ..." ¹⁾ keine Einschränkungen erlaubt. Die Orientierung am Begriffsinhalt der Selbständigkeit kann als Indiz der Bemühung um eine objektive Abgrenzungsgrundlage angesehen werden. Für diesen Fall ist die Anwendbarkeit der Ziffer 1 in der Praxis allerdings zweifelhaft. Die Ausübung einer so weitreichenden Befugnis, wie sie diese Interpretationsalternative vorsieht, ist für die Zeit der Konstituierung des Betriebsrätegesetzes, aus dem die Ziffer 1 stammt, durchaus vorstellbar. Unter heutigen organisatorischen Bedingungen sind Angestellte, die ein Alleinbestimmungsrecht bei der Einstellung und Entlassung haben, jedoch kaum denkbar. Die Erfüllung dieser Funktion wird überwiegend bei den Eigentümern von Unternehmen mit geringer Beschäftigtenzahl liegen. Für die meisten Unternehmen wäre deshalb die Ziffer 1 als Determinante des Leitenden Angestellten gegenstandslos. Da der Gesetzgeber das Abgrenzungsmerkmal jedoch im Gesetz belassen hat, kann dieser Interpretationsmodus keine

1) Grebe/Köster/Müller (Duden, 1970) S. 590

Alleingültigkeit beanspruchen. Es muß eine Auslegungsmöglichkeit geben, die der heutigen Einstellungs- und Entlassungspraxis entspricht.

Autoren, die die Selbständigkeit beschränken, suggerieren die Realitätsnähe ihrer Interpretationen, lassen die Ziffer 1 praktikabel erscheinen. Die zweite Alternative könnte demnach auf alle Mitarbeiter zutreffen, deren Alleinbestimmungsrecht durch vorgegebene Rahmenrichtlinien eingeengt ist. Obwohl die Praxisrelevanz mangels entsprechender empirischer Belege nicht generell bestritten werden kann, ist anzunehmen, daß der Kreis von Betriebs-, Abteilungs- und Personalleitern, die mit einer solchen Berechtigung ausgestattet sind, klein ist und sich auf Unternehmen mit geringer bis mittlerer Beschäftigtenzahl beschränkt.

Überwiegend, in jedem Fall aber in Großunternehmen, liegen die Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen gemeinsam bei der Personalabteilung und einer Fachabteilung, wobei in der Regel die Personalabteilung die formale Legitimation besitzt und die Vorentscheidungen trifft, während im engeren Auswahlverfahren fachabteilungsspezifische Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Dieser Realität entspricht die dritte Interpretationsalternative, von der alle zustimmungspflichtigen Fachabteilungsleiter betroffen sind. Der auf der Basis dieser Alternative abgegrenzte Kreis Leitender Angestellter ist wegen des extensiveren Geltungsradius und der stärkeren Beschränkung der Befugnisse verglichen mit den beiden vorigen Alternativen einzel- und gesamtwirtschaftlich am größten.

2.2.2.2 Bedeutung der Prämisse

Die erste der drei vorgestellten Interpretationsmöglichkeiten der Ziffer 1 erlaubt zwar eine objektive Abgrenzung, ist aber dann nicht funktionsgebunden, wenn überhaupt kein Mitarbeiter die mit dem Interpretationsinhalt beschriebene Befugnis ausüben kann. Letzteres gilt im Falle ihrer Nichtanwendbarkeit auch für die zweite Alternative, die zudem durch die Beschränkung der Selbständigkeit keine Basis für eine objektive Abgrenzung bietet. Realitätskonform und damit funktionsgebunden ist dagegen die dritte Alternative, die dafür wiederum nicht objektiv ist.

Da der Wortlaut der Ziffer 1 keinen Anhaltspunkt für die Gültigkeit nur einer dieser Interpretationsmodi gibt, bleibt zu untersuchen, ob die bisher unbeachtete Prämisse eine Reduktion der Alternativenzahl herbeiführen und damit die Legitimierung der Abgrenzungswillkür verhindern kann.

Die Einhaltung der Prämisse bewirkt, daß nur solche Mitarbeiter zu Leitenden Angestellten ernannt werden, die die in Ziffer 1 beschriebenen Befugnisse auch tatsächlich ausüben. Das Ausmaß der Selbständigkeit wird von der Prämisse in keiner Weise berührt, so daß jede der vorgestellten Interpretationsalternativen zur Abgrenzung Leitender Angestellter führt, sofern sie den Gegebenheiten im Unternehmen entspricht. Eine objektive Abgrenzung vermag die Prämisse also nicht zu realisieren. Gegenüber der Regelung des BetrVG 1952 eröffnet sie keine neuen Perspektiven.

2.3 "Prokura"

2.3.1 Interpretation

Wegen der Existenz einer gesetzlichen Definition der Prokura erscheint diese Determinante als ein besonders geeignetes, weil leicht bestimmbares Abgrenzungsmerkmal. Gemäß § 49 Handelsgesetzbuch ermächtigt die Prokura zu

"... allen Arten von gerichtlichen und außergerichtlichen Geschäften und Rechtshandlungen, die der Betrieb eines Handelsgewerbes mit sich bringt.

(Abs. 2) Zur Veräußerung und Belastung von Grundstücken ist der Prokurist nur ermächtigt, wenn ihm diese Befugnis besonders erteilt ist."

Vertragliche Beschränkungen des Umfangs der Prokura sind im Innenverhältnis zulässig, gemäß § 50 Abs. 1 HGB nach außen aber generell unwirksam.

Da der § 5 Abs. 3 Ziffer 2 BetrVG lediglich "Prokura" verlangt und nicht "Prokura gemäß § 49 HGB", kann einem Mitarbeiter mit eingeschränkter Vollmacht nicht a priori die Eigenschaft als Leitender Angestellter abgesprochen werden. Ob die Beschränkung im Innenverhältnis jedoch grundsätzlich bedeutungslos für die Stellung als Leitender Angestellter ist ¹⁾, muß erst geprüft werden.

Eine Beschränkung der Prokura auf bestimmte Arten von Geschäften und Rechtshandlungen wird in der Literatur nicht diskutiert, Auffassungsdifferenzen gibt es je-

1) so die Meinung von Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 28; Frauenkron (Kommentar, 1972) § 5 RZ 17; Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 173

doch bei der Beurteilung der Titularprokura als Abgrenzungsmerkmal. Dabei geht es einmal um eine Vollmacht, die aus "Zweckmäßigkeitsgründen" übertragen wird, "um immer einen Zeichnungsberechtigten zur Stelle zu haben" ¹⁾, zum anderen um einen Prokuristentitel, der ehrenhalber an langjährige Mitarbeiter verliehen wird, ohne daß die Titelträger die Befugnis zur Ausübung der damit verbundenen Funktionen haben.

Die bloße Zeichnungsberechtigung wird als Abgrenzungsmerkmal von einigen Autoren mit der Begründung abgelehnt, es fehle dabei die Leitungsfunktion ²⁾ bzw. die Unternehmerfunktion ³⁾, die aber Voraussetzung für die Eigenschaft als Leitender Angestellter seien. Gegen diese Meinung wendet sich Kraft, der mit der Verleihung der Vollmacht zur Unterschriftsleistung den Zweck der Prokura erfüllt sieht, da der Berechtigte dadurch mit der vollen handelsrechtlichen Vertretungsmacht ausgestattet werde, von der § 5 Abs. 3 Ziffer 2 BetrVG 1972 ausgehe ⁴⁾.

Auch bei der Ehrenprokura argumentiert die Literatur kontrovers. Wiedemann befürwortet die Stellung von Ehrenprokuristen als Leitende Angestellte. Er begründet seine Ansicht damit, daß dem Ehrenprokuristen mit der Titelverleihung die einen Leitenden Angestellten kennzeichnende Sonderstellung eingeräumt wird, die ihm im Außenverhältnis und gegenüber den Belegschaftsmitgliedern besonderes Gewicht verleiht ⁵⁾. Diese Sonder-

1) Fitting/Auffarth/Kaiser (Handkommentar, 1974) § 5 RZ 25

2) Vgl. Becker-Schaffner (Begriff, 1972) S. 259; Fitting/Auffarth/Kaiser: ebenda

3) Vgl. Goossens (Mitarbeiter, 1968) S. 29

4) Vgl. Kraft (Gemeinschaftskommentar, 1973) § 5 RZ 36

5) Vgl. Wiedemann (Leitende Angestellte, 1972) S. 215

stellung sieht Grüll dadurch gerechtfertigt, daß in der Regel der Titel nicht an Subalternangestellte, sondern an verdienstvolle leitende Mitarbeiter vergeben wird ¹⁾. Die Gegenmeinung begründet entweder ihren Standpunkt nicht ²⁾ oder sie verweist auf die Prämisse "nach Dienststellung und Dienstvertrag". ³⁾

2.3.2 Beurteilung

2.3.2.1 Präzision und Mengenwirkung

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, daß auch die Prokura keine präzise Determinante ist. Der Grund für den Deutungsspielraum liegt in der gesetzlich offengelassenen Möglichkeit, die extensiven Vollmachten des § 49 HGB vertraglich zu beschränken.

Der kleinste Kreis Leitender Angestellter wird konstituiert, wenn die unbeschränkte Vollmacht der Prokura als Abgrenzungskriterium herangezogen wird. In dem Maße, wie sich die Zahl der Prokuristen erhöht, vergrößert sich jedoch auch der Kreis Leitender Angestellter, wenn man alle Mitarbeiter einbezieht, die noch eine Funktion ausüben, die erkennbar aus der im HGB umrissenen Prokura abgeleitet ist.

2.3.2.2 Bedeutung der Prämisse

Die Ausübung einer der in § 5 Abs. 3 genannten Tätig-

1) Vgl. Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 174

2) Vgl. Becker-Schaffner (Begriff, 1972) S. 259; Bleistein (Leitfaden, 1972) § 5 RZ 35; Fitting/Auffarth/Kaiser (Handkommentar, 1974) § 5 RZ 25

3) Vgl. Dietz/Richardi (Kommentar, 1973) § 5 RZ 114; Kraft (Gemeinschaftskommentar, 1973) § 5 RZ 36; Rühlers/Stindt (Kreis, 1972) S. 976; Sahmer (Betriebsverfassungsgesetz, 1973) § 5 RZ 19

keiten ist auch hier wieder das Kriterium, das sich aus der Prämisse für die Eigenschaft eines Arbeitnehmers als Leitender Angestellter ergibt. Daß der Umfang der Funktion im BetrVG nicht geregelt ist, hat für die unterschiedlichen Arten eingeschränkter Prokura folgende Konsequenzen:

- (1) Die Beschränkung der Prokura auf bestimmte Arten von Geschäften und Rechtshandlungen hat keine negierende Wirkung auf die Eigenschaft als Leitender Angestellter, da der Bezug der Tätigkeit zur handelsgesetzlichen Prokura eindeutig gegeben ist.
- (2) Das gleiche muß auch für den Fall der "bloßen" Zeichnungsberechtigung gelten. Wenn der Zeichnungsberechtigte in der gesetzlich vorgeschriebenen Weise zeichnet ¹⁾, erfüllt er eine mit der Prokura verbundene Funktion. Die Anerkennung der Zeichnungsberechtigung als konstituierendes Merkmal verstößt folglich nicht gegen die Prämisse des § 5 Abs. 3.
- (3) Als dritte Art der im Innenverhältnis eingeschränkten Prokura wurde die Ehrenprokura vorgestellt. Da in diesem Fall definitionsgemäß die Zahl der tatsächlich ausgeübten Vollmachten auf null reduziert ist, kann man im Grunde gar nicht von einer eingeschränkten Prokura sprechen. Vielmehr ist ein Ehrenprokurist hinsichtlich seiner Dienststellung ein "Nicht-Prokurist". Die fehlende Kongruenz von Dienstvertrag und Dienststellung schließt ihn eindeutig

1) siehe § 51 HGB: "Der Prokurist hat in der Weise zu zeichnen, daß er der Firma seinen Namen mit einem die Prokura andeutenden Zusatz beifügt."

vom Kreis der Leitenden Angestellten aus. Der zitierte Verweis einiger Autoren auf die Prämisse des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 findet hier als Argument gegen die Eigenschaft eines Ehrenprokuristen als Leitender Angestellter volle Unterstützung. Auch die angeführte Behauptung, Beschränkungen der Prokura im Innenverhältnis seien grundsätzlich bedeutungslos, kann nun als gerechtfertigt angesehen werden. Dabei muß allerdings klar sein, daß es sich bei der Ehrenprokura nicht um eine Einschränkung, sondern um das Fehlen von Kompetenzen handelt.

Gegenüber dem BetrVG von 1952 verringert die Prämisse die Zahl der Interpretationsalternativen eindeutig um die Ehrenprokura, sichert damit die Funktionsbindung der Abgrenzung, nicht jedoch ihre Objektivität. Die einzige Lösung, die man als objektiv akzeptieren könnte, bietet die volle handelsgesetzliche Vollmacht nach § 49 HGB. Eine Beschränkung darauf erlaubt aber weder der Wortlaut der Ziffer 2 des § 5 Abs. 3 noch seine Verbindung mit der Prämisse. Die "Prokura" der Ziffer 2 ermöglicht zwar eine objektive Abgrenzung, erzwingt sie aber nicht. Sowohl restriktive als auch extensive Abgrenzungspräferenzen können hiermit realisiert werden.

2.4 "Generalvollmacht"

2.4.1 Interpretation

Die Generalvollmacht wird wohl in weiteren Gesetzen erwähnt ¹⁾, sie ist jedoch nicht gesetzlich definiert. So

1) § 173 Zivilprozeßordnung, § 16 Abs. 4 Ziffer 4 Sozialgerichtsgesetz, § 22 Abs. 2 Ziffer 2 Arbeitsgerichtsgesetz

versucht die Literatur, diese Determinante in Anlehnung an bestehende gesetzliche Regelungen zu konkretisieren.

Häufig wird auf die Handlungsvollmacht des § 54 HGB zurückgegriffen, mit der die Generalvollmacht explizit oder implizit identifiziert wird ¹⁾. Absatz 1 und 2 des § 54 HGB lauten:

"Ist jemand ohne Erteilung der Prokura zum Betrieb eines Handelsgewerbes oder zur Vornahme einer bestimmten zu einem Handelsgewerbe gehörigen Art von Geschäften oder zur Vornahme einzelner zu einem Handelsgewerbe gehörigen Geschäfte ermächtigt, so erstreckt sich die Vollmacht (Handlungsvollmacht) auf alle Geschäfte und Rechtshandlungen, die der Betrieb eines derartigen Handelsgewerbes oder die Vornahme derartiger Geschäfte gewöhnlich mit sich bringt.

Zur Veräußerung oder Belastung von Grundstücken, zur Eingehung von Wechselverbindlichkeiten, zur Aufnahme von Darlehen und zur Prozeßführung ist der Handlungsbevollmächtigte nur ermächtigt, wenn ihm eine solche Befugnis besonders erteilt ist ..."

Eine totale Identifikation von General- und Handlungsvollmacht ist nicht anzunehmen, sonst hätte der Gesetzgeber a priori die Handlungsvollmacht ins BetrVG aufgenommen. Stattdessen kann die Ermächtigung zum Betrieb eines Handelsgewerbes als die erste der drei alternativen Befugnisse des § 54 Abs. 1 HGB im Sinne einer Ge-

1) Brecht (Kommentar, 1972) § 5 RZ 23: "Die gesetzlichen Befugnisse von Generalbevollmächtigten...ergeben sich aus ... § 54 HGB."

Erdmann/Jürging/Kammann (Kommentar, 1972) § 5 RZ 13: "Soweit Angestellten Generalvollmacht (§ 54 HGB) ... erteilt ist ..."

Rose (Begriffsbestimmung, 1972) S. 317: "Generalvollmacht - rechtlich gesehen ist sie nichts weiter als eine Handlungsvollmacht nach §§ 54ff HGB - ..."

Andere Autoren gebrauchen Umschreibungen, die dem Wortlaut des § 54 HGB entlehnt sind, vgl. Bleistein (Leitfaden, 1972) § 5 RZ 37; Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 27; Frauenkron (Kommentar, 1972) § 5 RZ 17; Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 173

neralvollmacht interpretiert werden ¹⁾. Dann hätte ein Generalbevollmächtigter allerdings wegen der handelsgesetzlichen Beschränkung seiner Kompetenzen auf gewöhnliche Geschäfte dieses Handelsgewerbes weniger Befugnisse als ein Prokurist.

Dies widerspricht jedoch der an Praxisgepflogenheiten orientierten Behauptung, die Generalvollmacht sei die umfassendere Vollmacht ²⁾. Soll eine Interpretation dieser Auffassung entsprechen, müssen ihr die §§ 164 ff des Bürgerlichen Gesetzbuches zugrunde gelegt werden. Dann kann die Generalvollmacht als eine Vollmacht gedeutet werden, die zu allem ermächtigt, wozu der Vollmachtgeber berechtigt ist ³⁾.

Wird das Wort "Vollmachtgeber" durch "Unternehmer" ersetzt, läßt sich die Generalvollmacht so beschreiben:

"Man kann von einem Generalbevollmächtigten ⁴⁾ nur dann sprechen, wenn dieser den Unternehmer im Geschäftsleben kraft seiner allgemeinen und weitreichenden Vollmachten so ersetzt, daß sein Handeln dem des Unternehmers tatsächlich und rechtlich für den Geschäftsverkehr gleichwertig ist, so daß er insoweit gleichsam Repräsentant des Unternehmers ist." ⁵⁾

In dieser Repräsentanz sehen Erdmann/Jürging/Kammann die Legitimation eines Generalbevollmächtigten als Leitender Angestellter ⁶⁾.

1) Vgl. Böker (Der leitende Angestellte, 1969) S. 83

2) In der Praxis wird einem Generalbevollmächtigten im allgemeinen ein Rang zwischen der Geschäftsleitung und den Prokuristen zugewiesen, vgl. Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 27; Spitzbarth (Stellung, 1962) S. 851. Auch Baumbach/Duden (Handelsgesetzbuch, 1972) § 48 Anmerkung 1, akzeptieren die Generalvollmacht als die umfangreichere Kompetenz.

3) Vgl. Bohn/Dutti (Betriebsverfassungsgesetz, 1974) § 5 RZ 13; Spitzbarth (Stellung, 1962) S. 851

4) Im Original: "leitenden Angestellten"

5) Gnade/Kehrmann/Schneider (Kommentar, 1972) § 5 RZ 5

6) Vgl. Erdmann/Jürging/Kammann (Kommentar, 1972) § 5 RZ 13

2.4.2 Beurteilung

Auch die Determinante der Generalvollmacht hat einen Interpretationsspielraum aufgrund der fehlenden gesetzlichen Fixierung ihres Kompetenzumfanges. Da die erste, am HGB orientierte Interpretation weniger Befugnisse beinhaltet als die auf dem BGB basierende, ist ihre Mengenwirkung folglich größer.

Die Ableitung der Generalvollmacht aus den §§ 164 ff BGB erscheint plausibler, weil diese Art der Vollmacht dem Wesen einer "General"-Vollmacht eher entspricht. Eine Beschränkung der Interpretation auf diese eine Alternative ist durch das BetrVG jedoch nicht gedeckt, da das Gesetz - wie bei der Prokura - auf präzisierende Zusätze verzichtet. Anders als im Fall der Prokura existiert für die Generalvollmacht mangels einer gesetzlichen Definition allerdings keine objektive Lösung. Der Praxis ist die Ausgestaltung und Anwendung nach eigenem Ermessen gestattet.

Auch die Prämisse vermag den Ermessensspielraum nicht zu reduzieren, da das Postulat der Kongruenz von Dienststellung und Dienstvertrag von keiner der beiden Alternativen verletzt wird.

2.5 Die Determinante der Ziffer 3

Der Text, der nun zu betrachten ist, lautet: "... wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag ... im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand

und die Entwicklung des Betriebs im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden."

2.5.1 Ein Vergleich mit den Determinanten der Ziffern 1 und 2

Der Unterschied zwischen den Determinanten der Ziffern 1 und 2 und der der Ziffer 3 wurde schon im Teil 2 deutlich. Die dortige Differenzierung in "einfache" und "komplexe" Determinanten orientierte sich an bestimmten äußerlichen Qualitätskriterien ¹⁾. Mit Blick auf ihren Inhalt können nun die einfach strukturierten Determinanten der Ziffern 1 und 2 als drei konkrete Beispiele für Befugnisse bzw. Vollmachten Leitender Angestellter gekennzeichnet werden. Die komplexe Ziffer 3 bedient sich dagegen abstrakter Merkmale, die das Aufgabengebiet eines Leitenden Angestellten allgemein charakterisieren. Die Ziffer 3 gibt eine "Typusbeschreibung" ²⁾ des Leitenden Angestellten, die nach Meinung von Grüll ³⁾ und Sahmer ⁴⁾ so umfassend ist, daß sie die Ziffern 1 und 2 mit enthält und diese somit im Grunde entbehrlich macht. Dagegen wenden sich Dietz/Richardi, die die Merkmale aller drei Ziffern als echte Abgrenzungsalternativen sehen ⁵⁾, durch die folgerichtig verschiedene Typen von Leitenden Angestellten klassifiziert werden.

1) Vgl. oben S. 44

2) Wiedemann (Leitende Angestellte, 1972) S. 214

3) Vgl. Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 173

4) Vgl. Sahmer (Betriebsverfassungsgesetz, 1973) § 5 RZ 16, S. 20

5) Vgl. Dietz/Richardi (Kommentar, 1973) § 5 RZ 104

Fitting/Auffarth/Kaiser bilden zwei Gruppen Leitender Angestellter: die "Tatgruppe (Linienfunktion)" der Ziffern 1 und 2 sowie die "Ratgruppe (Stabsfunktion)" der Ziffer 3¹⁾. Diese Zweiteilung wird von Brecht²⁾ und Dietz/Richardi³⁾ mit der Einschränkung akzeptiert, daß die Ziffer 3 nicht notwendig nur Mitarbeiter in Stabsfunktionen umfaßt.

Konsequenter ist die Dreiteilung von Witte/Bronner, durch die mit jeder Ziffer eine andere, formal mit den beiden übrigen nicht identische Teilmenge Leitender Angestellter abgegrenzt wird: "angestellte Arbeitgeber" sind die Leitenden Angestellten der Ziffer 1, "angestellte Unternehmensvertreter" die der Ziffer 2, "angestellte Unternehmensleiter" schließlich die der Ziffer 3, zu denen gleichrangig Linien- wie Stabskräfte zählen sollen.⁴⁾ Die Benennung der letzten Teilgruppe läßt bereits die Interpretationsabsicht der Autoren erkennen: die Wortwahl demonstriert die Präferenz einer extrem restriktiven Anwendung der Ziffer 3⁵⁾.

2.5.2 Die Interpretation der Ziffer 3

2.5.2.1 Der Inhalt

Die drei Komponenten der Ziffer 3 sind die Bedingungen, die ein Mitarbeiter erfüllen muß, um als Leitender Angestellter zu gelten:

1) Fitting/Auffarth/Kaiser (Handkommentar, 1974) § 5 RZ 26

2) Vgl. Brecht (Kommentar, 1972) § 5 RZ 24

3) Vgl. Dietz/Richardi (Kommentar, 1973) § 5 RZ 104

4) Witte/Bronner (Leitende Angestellte, 1974) S. 5f

5) Dazu ist anzumerken, daß der Ausdruck "angestellte Unternehmensleiter" nicht in dem geläufigen Sinn der angestellten Geschäftsführer oder Vorstände gemeint sein kann, da diese per definitionem keine Leitenden Angestellten sind (vgl. § 5 Abs. 2 Ziffern 1 und 2 BetrVG 1972). Deshalb soll angenommen werden, daß diese Bezeichnung die unmittelbare Nähe der mit Ziffer 3 abgegrenzten Leitenden Angestellten zur Geschäftsleitung ausdrücken will.

- (1) er muß regelmäßig Aufgaben wahrnehmen, die von Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes sind,
- (2) zur Ausführung dieser Aufgaben müssen besondere Erfahrungen und Kenntnisse nötig sein,
- (3) er muß diese Aufgaben im wesentlichen eigenverantwortlich ausführen.

Die Notwendigkeit, diese drei Bedingungen kumulativ zu erfüllen ¹⁾, kann nur unter der Voraussetzung als Indiz für eine restriktive Mengenwirkung im Sinne Witte/Bronners gewertet werden, daß der Interpretation aller drei Komponenten ein hohes Anspruchsniveau zugrunde liegt. In diesem Fall wäre die Ziffer 3 leicht zu handhaben: wenn man für eine der drei Komponenten ein hohes Niveau festlegt, werden die anderen Bestandteile automatisch mit auf dieses Niveau gehoben. Die Literatur verfährt jedoch anders. Durch sukzessive Partialbetrachtung wird jedes einzelne Element isoliert umrissen, so daß der Überblick über den Gesamtzusammenhang der Ziffer 3 dabei verloren geht. Deshalb können nun keine in sich geschlossenen Abgrenzungsmöglichkeiten präsentiert werden, die mit einer bestimmten Mengenwirkung zu versehen sind. Stattdessen soll der folgende Überblick über die Interpretationen der Ziffer 3 dazu dienen, die Vielzahl ihrer "neuralgischen Punkte" zu demonstrieren.

1) Vgl. den ausdrücklichen Hinweis bei Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 24 und Fischer (Abgrenzung, 1972) S. 438

2.5.2.2 Die erklärungsbedürftigen Begriffe

Die Interpretationsproblematik beginnt bei dem ersten Element der Ziffer 3 mit der Frage nach der Bedeutung einer Tätigkeit. Sie soll an "einer gewissen Größe des übertragenen Aufgaben- und Verantwortungsbereiches" zu erkennen sein ¹⁾. Unter Entwicklung wird ein "quantitatives und qualitatives Fortschreiten der betrieblichen Arbeit" ²⁾ verstanden. Als Ausprägung des qualitativen Aspektes läßt sich die Forderung deuten, die Tätigkeit eines Angestellten müsse dazu beitragen, "daß der Betrieb unter Verwertung von natur- und ingenieurwissenschaftlichen Forschungsergebnissen und Erfahrungen vor allem technischer und wirtschaftlicher Art zu neuen Systemen, Verfahren, Stoffen, Gegenständen oder Geräten kommt." ³⁾ Analog zu diesem dynamischen, innovativen Handlungspostulat kann unter Bestand die quantitative und qualitative "Erhaltung" ⁴⁾ des Betriebes verstanden werden. Nicht etwa die "Existenz des Unternehmens" ⁵⁾ muß von der Tätigkeit abhängen, eine Aufgabe ist vielmehr dann bedeutend für seine Erhaltung, wenn sie dazu beiträgt, den "Betrieb in dem von dem Unternehmer bestimmten Umfang und Ablauf" ⁶⁾ weiterzuführen.

Boldt ist der einzige der bisher zitierten juristischen Autoren, der besonders anmerkt, daß für die Ziffer 3 nicht nur der Betrieb, sondern auch das Unternehmen als Bezugseinheit dienen kann. Er sieht beide Größen als

1) Kraft (Gemeinschaftskommentar, 1973) § 5 RZ 40; ähnlich Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 174

2) Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 17

3) Sahmer (Betriebsverfassungsgesetz, 1973) § 5 RZ 20b

4) Fitting/Auffarth/Kaiser (Handkommentar, 1974) § 5 RZ 26

5) und 6) Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 17

Alternativen ¹⁾, während Witte/Bronner allein auf das Unternehmen abstellen ²⁾, wozu jedoch der Wortlaut des Gesetzestextes nicht berechtigt.

Die für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes bedeutsamen Aufgaben müssen aufgrund besonderer Erfahrungen und Kenntnisse übertragen worden sein. Mit Kenntnis wird in der Literatur einheitlich die Ausbildung, mit Erfahrung mehrjährige Berufspraxis gleichgesetzt. Worin aber die Besonderheit von Erfahrungen und Kenntnissen bestehen soll, ist nicht so eindeutig.

Neben einer "qualifizierten theoretischen" ³⁾, d.h. "akademischen" ⁴⁾, genügt auch eine "qualifizierte praktische" ⁵⁾ Ausbildung dem Anspruch besonderer Kenntnisse. Um welche Art der Qualifikation es sich bei der letzteren handelt, bleibt allerdings genauso unerläutert wie die Ausübung einer "qualifizierten Tätigkeit über längere Zeit" ⁶⁾ als Ausprägung besonderer Erfahrungen.

2.5.2.3 Die Eigenverantwortlichkeit

Eine Bedingung umklammert die Aufgaben mit Bedeutung für Bestand und Entwicklung des Betriebes aufgrund besonderer Erfahrungen und Kenntnisse: sie müssen "im wesentlichen eigenverantwortlich" ausgeübt werden.

1) Vgl. Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 18

2) Vgl. Witte/Bronner (Leitende Angestellte, 1974) S. 9 f

3) und 5) Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 21

4) Wiegand (Arbeitnehmer, 1972) S. 34

6) Sahmer (Betriebsverfassungsgesetz, 1973) § 5 RZ 20e

Die Eigenverantwortlichkeit ist neben der Prämisse "nach Dienststellung und Dienstvertrag" der zweite neu ins BetrVG 1972 aufgenommene Bestandteil, der als Ersatz für das "besondere persönliche Vertrauen des Arbeitgebers" nach dem Wunsch des Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung eine objektive, funktionsgebundene Abgrenzung ermöglichen soll.

Überwiegend wird die Eigenverantwortlichkeit als Entscheidungsfreiheit, d.h. Weisungsunabhängigkeit im Rahmen des eigenen Aufgabenbereiches interpretiert ¹⁾. Der Haftungsaspekt, den man im allgemeinen mit dem Begriff der Verantwortung assoziiert, ist aus dieser Deutung nicht ersichtlich, wird sogar explizit abgelehnt. ²⁾

In der Organisationslehre bedeutet Verantwortung "die Pflicht einer Person (Aufgabenträger), für die zielentsprechende Erfüllung einer Aufgabe persönlich Rechenschaft abzulegen" ³⁾. Diese Definition enthält einen Aufgabenaspekt und einen Haftungsaspekt. Sind beide Komponenten personell getrennt, haftet also ein Stelleninhaber für die Ergebnisse des Aufgabenvollzugs seiner Untergebenen, so trägt er "Fremdver-

1) Vgl. Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 17; Erdmann/Jürging/Kammann (Kommentar, 1972) § 5 RZ 14; Fischer (Abgrenzung, 1972) S. 437; Fitting/Auffarth/Kaiser (Handkommentar, 1974) § 5 RZ 26; Frauenkron (Kommentar, 1972) § 5 RZ 17 Nr. 3; Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 174; Kraft (Gemeinschaftskommentar, 1973) § 5 RZ 39; Wiedemann (Leitende Angestellte, 1972) S. 214; Wiegand (Arbeitnehmer, 1972) S. 35

2) Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 174: "Sicherlich ist damit nicht die haftungsrechtliche Seite gemeint, die häufig mit dem Begriff 'für etwas verantwortlich sein' verbunden wird". Ähnlich Erdmann/Jürging/Kammann (Kommentar, 1972) § 5 RZ 14 und Fischer (Abgrenzung, 1972) S. 437

3) Hauschildt (Verantwortung, 1969) Sp. 1693

antwortung" ¹⁾. Treffen den Stelleninhaber dagegen positive oder negative Sanktionen nur für die Folgen seines eigenen Handelns, so hat er "Eigenverantwortung" ²⁾. Aus diesem Verständnis der Eigenverantwortung wird noch kein direkter Bezug zur Entscheidungsfreiheit ersichtlich. Dieser läßt sich nur über den organisatorischen Grundsatz der Kongruenz von Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung konstruieren. Das Kongruenzpostulat besagt, daß einem Stelleninhaber die zur Ausführung seiner Aufgabe notwendigen Rechte oder Befugnisse (Kompetenzen) übertragen werden müssen, damit er überhaupt zur Verantwortung gezogen werden kann ³⁾. Zum Vollzug komplexer Aufgaben ist eine Vielzahl unterschiedlicher Kompetenzen erforderlich ⁴⁾, von denen die Befugnis, Entscheidungen treffen zu können, nur eine mögliche darstellt ⁵⁾.

Nach diesen Überlegungen läßt sich die Interpretation in den Kommentaren beurteilen: unter der Voraussetzung, daß bei Gültigkeit des Kongruenzpostulates die Begriffe Verantwortung und Kompetenz synonym gebraucht werden können, ist die Entscheidungsbefugnis als Teil der Eigenverantwortung zu sehen, deckt sie aber begrifflich nicht ab, da die Eigenverantwortung noch andere Kompetenzen beinhaltet ⁶⁾. Die juristischen Autoren umreißen mit ihrer Auffassung die Eigenverantwortlichkeit folg-

1) Vgl. Hauschildt (Verantwortung, 1969) Sp. 1696

2) Vgl. Ders., ebenda

3) und 5) Vgl. Ulrich (Kompetenz, 1969) Sp. 852

4) Vgl. Ders., a.a.O., Sp. 854

6) Als Beispiele werden Anordnungs-, Verpflichtungs-, Verfügungs- und Informationsbefugnisse genannt.
Vgl. Ulrich (Kompetenz, 1969) Sp. 852 f.

lich zu eng. Folgt man der Organisationslehre, so muß ein eigenverantwortlich Tätiger mit einem Bündel von Kompetenzen ausgestattet sein, nicht nur mit der Befugnis zu freier Entscheidung.

Neben der von der Literatur vorgenommenen Einschränkung begrenzt das Gesetz selbst die Eigenverantwortlichkeit durch den Zusatz "im wesentlichen", der sie auf eine "überwiegende" ¹⁾, "erhebliche" ²⁾, "nicht ganz unbeträchtliche" ³⁾, d.h. nur für "Detailbereiche" ⁴⁾ der Tätigkeit geltende bzw. "Mitverantwortung anderer" ⁵⁾ nicht ausschließende Eigenverantwortlichkeit reduziert. Zum letzteren erklärt Boldt ⁶⁾: "Der Arbeitnehmer trägt bis in die höchsten Positionen die Verantwortung für die von ihm getroffenen Maßnahmen nicht allein, er ist vielmehr hierbei mehr oder weniger abhängig von anderen, ... mit denen er die Verantwortung in dieser oder jener Hinsicht teilt." Daß hier nun doch die Verantwortung im haftungsrechtlichen Sinn in die Diskussion kommt, zeigt wohl, daß die Literatur dem Begriff der Eigenverantwortlichkeit zu wenig Beachtung widmet, um ihn konsequent deuten zu können. Dabei ist gerade dies das Schlüsselwort der Ziffer 3, in dessen Eignung, die Abgrenzung des Kreises Leitender Angestellter zu objektivieren, so hohe Erwartungen gesetzt worden sind.

-
- 1) Fischer (Abgrenzung, 1972) S. 437
 - 2) Wiedemann (Leitende Angestellte, 1972) S. 214
 - 3) Erdmann/Jürging/Kammann (Kommentar, 1972) § 5 RZ 14
 - 4) Kraft (Gemeinschaftskommentar, 1973) § 5 RZ 39
 - 5) Sahmer (Betriebsverfassungsgesetz, 1973) § 5 RZ 20c; Wiegand (Arbeitnehmer, 1972) S. 35
 - 6) Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 19

2.5.2.4 Das Gesamtbild der Ziffer 3

Da ihre sezierenden Interpretationen die Einheit der Ziffer 3 zerstören, erläutern einige Autoren zusammenfassend, auf welche Angestellten-Kategorie sie diese Determinante angewandt wissen wollen. Für Fitting/Auffarth/Kaiser betrifft die Ziffer 3 "nur wirklich hochwertige Spezialisten, die eine Schlüsselstellung im Betrieb oder Unternehmen in Stabsfunktion wahrnehmen." ¹⁾ So hoch möchte Kraft nicht ansetzen, er wendet sich direkt gegen diese Auffassung und hält eine "hochqualifizierte Tätigkeit etwa auf technisch-wissenschaftlichem Gebiet" ²⁾ für ausreichend. Brecht spricht von einer "herausgehobenen Stellung mit Beratungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Forschungsaufgaben" ³⁾. Andere Autoren enthalten sich einer Gesamtbeurteilung und überlassen die Deutung der Ziffer 3 vollkommen der Praxis, da nur "von Fall zu Fall und von Betrieb zu Betrieb" ⁴⁾ entschieden werden könne, auf welche Arbeitnehmer die Merkmale zutreffen.

2.5.3 Die Beurteilung der Ziffer 3

2.5.3.1 Präzision und Mengenwirkung

Die Ziffer 3 des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 enthält eine Fülle von Begriffen, die in der Literatur unterschiedlich interpretiert werden. Die zahlreichen Ansatzpunkte

-
- 1) Fitting/Auffarth/Kaiser (Handkommentar, 1974) § 5 RZ 26
 - 2) Kraft (Gemeinschaftskommentar, 1973) § 5 RZ 41
 - 3) Brecht (Kommentar, 1972) § 5 RZ 24
 - 4) Sahmer (Betriebsverfassungsgesetz, 1973) § 5 RZ 20;
ähnlich Bohn/Dutti (Betriebsverfassungsgesetz, 1974)
§ 5 RZ 15 und Erdmann/Jürging/Kammann (Kommentar, 1972)
§ 5 RZ 14

für divergente Auslegungen verursachen einen Abgrenzungsspielraum, der so groß ist wie bei keiner anderen betriebsverfassungsgesetzlichen Determinanten des Leitenden Angestellten.

Die Komplexität der Ziffer 3 wird von den Kommentatoren kaum bewältigt. Die Interpretationen sind zum Teil in sich widersprüchlich, die zur Erklärung benutzten Begriffe sind selbst konkretisierungsbedürftig, bei der Interpretation von "Bestand und Entwicklung" ist kaum noch ein realer Aufgabenbezug zu erkennen. Da betrieblich relevante Kriterien nicht offeriert werden, bieten die Kommentare der Praxis insgesamt keine direkte Abgrenzungshilfe, sie haben jedoch einen gewissen Signaleffekt, indem sie Mengenwirkungstendenzen sichtbar machen.

Nur die Zusammenfassung von Fitting/Auffarth/Kaiser zielt eindeutig auf eine restriktive Anwendung der Ziffer 3. Die übrigen Interpretationshinweise sind so vage, daß sie als Grundlage für eine extensive Abgrenzung dienen können.

2.5.3.2 Bedeutung der neuen Elemente

Einen erheblichen Anteil an der extensiven Mengenwirkung der Ziffer 3 hat die Komponente "im wesentlichen eigenverantwortlich", durch die das Spektrum zusammengehörender Befugnisse beliebig eingeengt und der Kreis Leitender Angestellter entsprechend vergrößert werden kann. Subjektives Ermessen über die Auswahl der Kompetenzen und das Ausmaß ihrer Beschränkung ist nicht nur möglich,

sondern sogar notwendig, da der Zusatz "im wesentlichen" jeden Versuch einer allgemeingültigen begrifflichen Fixierung der Eigenverantwortlichkeit nutzlos erscheinen läßt.

Da es keinen verbindlichen Katalog von Aufgaben mit Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes bzw. von besonderen Erfahrungen und Kenntnissen gibt, kann folglich nicht gültig bestimmt werden, ob ein Mitarbeiter seiner Dienststellung nach diese Voraussetzungen für die Eigenschaft als Leitender Angestellter erfüllt. Für die Ziffer 3 hat die Prämisse also keine Bedeutung, um so weniger, als ein wesentliches Kennzeichen der Dienststellung, die kontinuierliche, nicht nur gelegentliche Ausübung einer Tätigkeit, schon im Text durch das Kriterium der Regelmäßigkeit erfüllt wird. ¹⁾

Beide neuen Elemente des § 5 Abs. 3 tragen weder zur Objektivierung noch gar zur Funktionsbindung der Abgrenzung des Kreises Leitender Angestellter bei. Die Streichung der Bedingung des "besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers" aus dem § 4 Abs. 2 Buchstabe c BetrVG 1952 und ihr Ersatz durch die Eigenverantwortlichkeit führt nicht zur Aufhebung des Ermessensspielraums der neuen Ziffer 3.

¹⁾ Vgl. Fischer (Abgrenzung, 1972) S. 437

2.6 Der Oberbegriff zum § 5 Abs. 3

2.6.1 Die Darstellung des Problems

Die abgeschlossene Determinanten-Analyse ging davon aus, daß der geltende betriebsverfassungsgesetzliche Begriff des Leitenden Angestellten von keinen anderen als den in den Ziffern 1 - 3 des § 5 Abs. 3 genannten Merkmalen abhängt. Mit dieser Annahme wurde ein kontinuierlich diskutiertes Problem ausgeklammert, denn in Wirklichkeit ist keineswegs unbestritten, daß die Determinanten der Ziffern 1 - 3 die Leitenden Angestellten hinreichend charakterisieren. Die Diskussion wird durch den Wortlaut des § 5 Abs. 3 ausgelöst: "Dieses Gesetz findet, ..., keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag ..." Hier wird ein allgemeiner Begriff des Leitenden Angestellten vorausgesetzt, der aber nirgendwo gesetzlich definiert ist.¹⁾ Aus diesem Grund lehnen einige Autoren seine Maßgeblichkeit für die Bestimmung der Leitenden Angestellten im betriebsverfassungsgesetzlichen Sinn ab. Im Interesse der Rechtssicherheit und der Praktikabilität sei es notwendig, sich nur auf die Merkmale der Ziffern 1 - 3 zu beschränken, so daß alle Mitarbeiter, die mindestens eine der Abgrenzungsalternativen des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 erfüllen, Leitende Angestellte sind²⁾. Einen weiteren Grund für die Kongruenz von betriebsverfassungsgesetzlichem und allgemeinem Begriff des Leitenden Angestellten sehen Dietz/Richardi in der

1) Die Literatur bringt zum Teil eigene Definitionen eines Oberbegriffs des Leitenden Angestellten. Eine Auswahl daraus siehe Anhang.

2) Vgl. Dietz/Richardi (Kommentar, 1973) § 5 RZ 100 u. 102; Erdmann/Jürging/Kammann (Kommentar, 1972) § 5 RZ 10; Wiedemann (Leitende Angestellte, 1972) S. 217

bewußten Wahl gerade dieser Merkmale durch den Gesetzgeber, der damit den Streit um mögliche Bestimmungskriterien endgültig beenden wollte. ¹⁾

Für die Existenz eines den Gesetzesmerkmalen vorgegebenen allgemeinen Begriffes des Leitenden Angestellten spricht jedoch die Formulierung im Gesetz. Hätte der Gesetzgeber auf die Gültigkeit eines solchen Begriffes im neuen Gesetz verzichten wollen, so hätte er den Text umformulieren müssen. ²⁾

Manche Autoren halten folglich trotz der Unbestimmtheit des Oberbegriffes an seiner Bedeutung für die Abgrenzung des Kreises Leitender Angestellter fest ³⁾. In diesem Fall wird in zwei Prüfschritten festgelegt, welchen Mitarbeitern eine Sonderstellung im Rahmen der Betriebsverfassung eingeräumt werden soll: zunächst ist zu fragen, ob ein Angestellter Leitender im allgemeinen Sinn ist, danach muß die Erfüllung einer der Alternativen des § 5 Abs. 3 festgestellt werden. Der Grund für dieses zweistufige Verfahren liegt darin, daß es Leitende Angestellte geben kann, die keine der Funktionen der Ziffern 1 - 3 ausüben, und daß es Arbeitnehmer geben kann, auf die zwar eine der Determinanten zutrifft, die jedoch keine Leitenden Angestellten im allgemeinen Sinn sind. Beide Kategorien von Mitarbeitern werden durch den Oberbegriff aus dem Kreis Leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 herausgefiltert. Der Oberbegriff

1) Vgl. Dietz/Richardi (Kommentar, 1973) § 5 RZ 98

2) Vgl. Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 13; Sahmer (Betriebsverfassungsgesetz, 1973) § 5 RZ 16, S. 20

3) Vgl. Brecht (Kommentar, 1972) § 5 RZ 20; Fitting/Auffarth/Kaiser (Handkommentar, 1974) § 5 RZ 21; Frauenkron (Kommentar, 1972) § 5 RZ 15; Rose (Begriffsbestimmung, 1972) S. 314 f

fungiert also gleichsam als eine zweite Prämisse neben der "Dienststellung und Dienstvertrag".

Eine weitere Gruppe von Autoren akzeptiert zwar die Vorgabe eines Oberbegriffes, hält damit am Gesetzeswortlaut fest, mißt ihm aber keine Bedeutung für die Abgrenzung bei, da die gesetzlichen Merkmale so beschaffen seien, daß ohnehin jeder Mitarbeiter, der eines von ihnen erfüllt, auch Leitender Angestellter im allgemeinen Sinn sei ¹⁾.

Die beiden letztgenannten Autorengruppen unterscheiden sich vornehmlich in ihrer Auffassung über die Interpretation des "Leitens" voneinander.

Böker legt seiner Untersuchung, die sich auf die Abgrenzungsmerkmale des BetrVG 1952 bezieht, folgende Überlegung zugrunde:

"Das Leiten im Wortsinn des Leitenden Angestellten ist die Betätigung einer unternehmerischen Leitungsfunktion. Es äußert sich darin, daß der Leitende unternehmerische Entscheidungen trifft." ²⁾

Böker kommt zu dem Ergebnis, daß keines der gesetzlichen Abgrenzungsmerkmale mit einer Leitungsfunktion identisch ist, so daß nur solche Mitarbeiter Leitende Angestellte im betriebsverfassungsgesetzlichen Sinn

1) Vgl. Boldt (Rechtsgutachten, 1972) S. 14; Galperin (Leitfaden, 1972) S. 23; Grüll (Leitende Angestellte, 1972) S. 172; Kraft (Gemeinschaftskommentar, 1972) § 5 RZ 30. Zu den Autoren, die zwar einen Oberbegriff bejahen, sich aufgrund ihrer Ausführungen jedoch nicht eindeutig einer der beiden Gruppen zuordnen lassen, gehören Gnade/Kehrmann/Schneider (Kommentar, 1972) § 5 RZ 5; Halberstadt/Zander (Handbuch, 1972) § 5 RZ 135; Sahmer (Betriebsverfassungsgesetz, 1973) § 5 RZ 16 S. 20; Stege/Weinspach (Handbuch, 1972) S. 39

2) Vgl. Böker (Der Leitende Angestellte, 1969) S. 50

sein können, die außer einer gesetzlich vorgeschriebenen Funktion zusätzlich eine unternehmerische Leitungsfunktion erfüllen. ¹⁾

Konsequent müssen die Autoren der dritten Gruppe einen Oberbegriff voraussetzen, der sich von dem Bökers in der Deutung des Leitens so sehr unterscheidet, daß nun die Gesetzesmerkmale gleichzeitig die Leitenden im betriebsverfassungsrechtlichen und im allgemeinen Sinn charakterisieren. ²⁾

Zusammenfassend seien die Auffassungsdifferenzen aller drei vorgestellten Autorengruppen in der Abbildung 4 illustriert. ³⁾

2.6.2 Die Konsequenzen des Problems

Es ist nun nach den Konsequenzen der Oberbegriffs-Diskussion für die Abgrenzung des Kreises Leitender Angestellter zu fragen.

Die Ablehnung eines den Ziffern 1 - 3 vorgegebenen allgemeinen Begriffes des Leitenden Angestellten (vgl. Abbildung 4, Fall (a)) bedeutet eine Übereinstimmung

1) Vgl. Böker (Der Leitende Angestellte, 1969) S. 177

2) Tatsächlich läßt sich das Leiten unterschiedlich interpretieren. Mit diesem Problem und der Schwierigkeit der Charakterisierung von Leitungsaufgaben befaßt sich ausführlich Sturzenhecker (Der Leitende Angestellte, 1965) S. 16 ff. Die zuweilen vorgenommene Differenzierung nach "Leitung" und "Führung" erschwert zusätzlich die Bestimmung des Begriffes "Leiten". Dazu vgl. Alwells/Hahn (Mitbestimmung, 1972) S. 874; Gaul (Arbeitsvertrag, 1968) S. 31; Korff (Leiten, 1971) S. 5 und 9.

3) Siehe nächste Seite

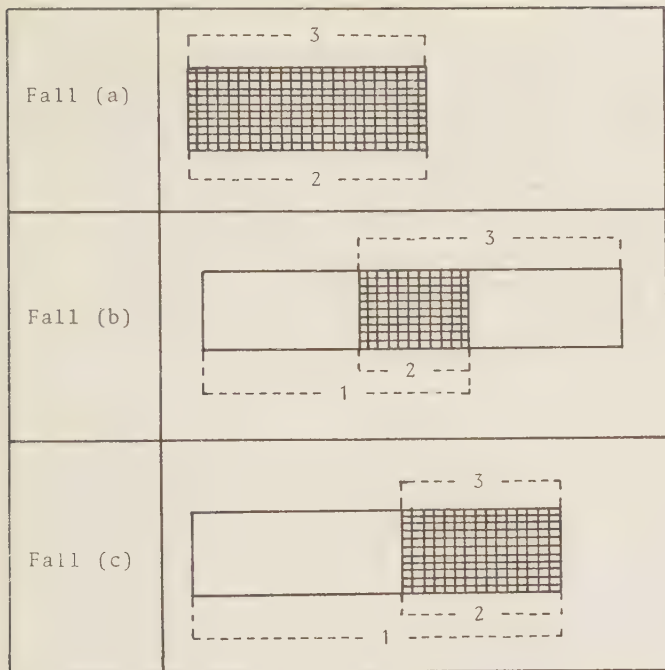


Abbildung 4

Erklärung:

1 = Begriff des Leitenden Angestellten im allgemeinen Sinn

2 = Begriff des Leitenden Angestellten im betriebsverfassungsgesetzlichen Sinn

3 = Merkmale des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972

Im Fall (a) existiert kein Oberbegriff des Leitenden Angestellten, die Erfüllung der Merkmale des § 5 Abs. 3 BetrVG ist hinreichend für die Konstituierung der Eigenschaft als Leitender Angestellter im betriebsverfassungsgesetzlichen Sinn. Letzteres gilt auch im Fall (c), bei dem ein Oberbegriff jedoch vorausgesetzt ist. Das trifft auch für Fall (b) zu, bei dem die Erfüllung der Merkmale des § 5 Abs. 3 für den Status als Leitender Angestellter allerdings nur eine notwendige, nicht dagegen eine hinreichende Bedingung ist.

mit der bereits zitierten Stellungnahme des Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung, nach der im neuen Gesetz der Begriff des Leitenden Angestellten neu gefaßt wurde. In diesem Fall sind alle Mitarbeiter, die eine der Determinanten nach Dienststellung und Dienstvertrag erfüllen - und nur diese Mitarbeiter - bedingungslos Leitende Angestellte. Es gelten hier alle in den Abschnitten 2.1 bis 2.5 dieses Teils 3 getroffenen Feststellungen über die Präzision und Mengenwirkung der Determinanten und die Objektivität und Funktionsgebundenheit der Abgrenzung.

Letzteres trifft auch zu, wenn man einen übergeordneten, allgemeinen Begriff zwar akzeptiert, aber für betriebsverfassungsgesetzlich irrelevant hält (vgl. Abbildung 4, Fall (c)), da dann ebenfalls alle Mitarbeiter, die die Merkmale der Ziffern 1 - 3 erfüllen, ausnahmslos Leitende Angestellte sind. In diesem Fall braucht der Oberbegriff nicht konkretisiert zu werden, die Determinanten konstituieren nun allerdings nicht mehr den Leitenden Angestellten, sondern nur den Leitenden Angestellten im betriebsverfassungsgesetzlichen Sinn. Dieser Unterschied ist aber für die Abgrenzung ohne Bedeutung.

Die Auffassung, ein vorgegebener Oberbegriff fungiere als Prämisse für die Ziffern 1 - 3 (vgl. Abb. 4, Fall (b)), nötigt zu zusätzlichen Überlegungen. Da die Gesetzesmerkmale entsprechend dieser Ansicht auch auf Mitarbeiter zutreffen können, die die Voraussetzungen

für eine Leitende-Angestellten-Eigenschaft im allgemeinen Sinn nicht erfüllen, sind die Ziffern 1 - 3 nicht einmal a priori Determinanten des Leitenden Angestellten im betriebsverfassungsgesetzlichen Sinn. Vielmehr muß in jedem Einzelfall geprüft werden, ob ein Mitarbeiter, der eine Funktion gemäß den Ziffern 1 - 3 ausübt, Leitender im übergeordneten Sinn ist. Das setzt zunächst eine definitive Festlegung des Oberbegriffes voraus. Dieser muß so beschaffen sein, daß durch ihn die Zahl der Mitarbeiter, die die Merkmale der Ziffern 1 - 3 erfüllen, beschränkt wird. Das bedeutet, daß die Interpretationsbandbreiten der Gesetzesmerkmale schmäler sind als in 2.1 bis 2.5 dargestellt. Einige der präsentierten und darüberhinaus denkbaren Deutungsalternativen werden von vornherein wegfallen. Welche es sind, hängt von der Wahl des übergeordneten Begriffes ab. Da ein anerkannter, gültiger Oberbegriff des Leitenden Angestellten jedoch nicht existiert, muß man - wie es auch Böker tat - der Beurteilung der Determinanten des § 5 Abs. 3 einen konkreten, subjektiv bestimmten Oberbegriff zugrunde legen. Die Ergebnisse der Determinanten-Analyse gelten dann allerdings nur für den einen speziellen Oberbegriff.

Die generelle Anerkennung eines - wie immer gearteten - allgemeinen Begriffes des Leitenden Angestellten in einem Teil der Literatur läßt es notwendig erscheinen, die Funktionsbindung nun nicht mehr als die Bindung der Abgrenzung an die Ausübung einer Tätigkeit gemäß den Ziffern 1 - 3 des § 5 Abs. 3 zu verstehen. Man könnte sie stattdessen - wie ursprünglich angenommen ¹⁾ - als

1) Vgl. oben S. 69

die Bindung der Abgrenzung an eine leitende Funktion gemäß dem allgemeinen Begriff des Leitenden Angestellten sehen. Mit dieser Deutung klärt sich das Argument einiger Autoren, Zeichnungsberechtigte seien keine Leitenden Angestellten, weil ihnen die Leitungs- bzw. Unternehmerfunktion fehle ¹⁾. Diese Autoren scheinen also die Ausübung von Leitungs- bzw. Unternehmerfunktionen als Kennzeichen des Oberbegriffes vorauszusetzen.

Unter dem neuen Aspekt kann man erneut die Frage stellen, ob die zusätzlich ins BetrVG 1972 aufgenommenen Elemente eine funktionsgebundene Abgrenzung gewährleisten.

Bei der Eigenverantwortung ist ein Zusammenhang zur Funktion des Leitenden Angestellten im allgemeinen Sinn für den Fall ersichtlich, daß der Oberbegriff etwa als unternehmerische Leitungsfunktion gedeutet und die Eigenverantwortung als eine ihrer Komponenten betrachtet wird. Allerdings ist zu beachten, daß der Zusatz "im wesentlichen" die Eigenverantwortung relativiert.

Auch für die Prämisse "nach Dienststellung und Dienstvertrag" läßt sich ein Bezug unter der Voraussetzung konstruieren, daß "Dienststellung" als "Stellung eines Leitenden Angestellten im allgemeinen Sinn" verstanden wird. Damit könnte zwar die Prämisse eine Bindung an die Funktion des Leitenden im Sinne eines Oberbegriffes ermöglichen, jedoch wäre nicht gleichzeitig eine Objektivierung der Abgrenzung zu verwirklichen, da gemäß

1) Vgl. oben S. 82

den vorangegangenen Ausführungen nur subjektiv bestimmt werden kann, welche Kriterien die Stellung eines Leitenden im allgemeinen Sinn ausmachen.

Auch wenn man die Funktionsbindung anders deutet als in den vorangegangenen Untersuchungen des § 5 Abs. 3, läßt sich keine generelle Erfüllung des vom Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung formulierten Abgrenzungsideals durch die beiden neuen Gesetzeselemente erkennen.

2.7 Die zusammenfassende Beurteilung des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972

In diesem Teil der Arbeit wurden die Determinanten des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 untersucht. Ihre Präzision, ihre Mengenwirkung und ihre Eignung, eine objektive, funktionsgebundene Abgrenzung zu ermöglichen, waren Gegenstand einer ausführlichen Analyse.

Um aussagefähige, generalisierbare Ergebnisse zu erzielen, wurde davon ausgegangen, daß die Abgrenzung des Kreises Leitender Angestellter im betriebsverfassungsgesetzlichen Sinn allein mit Hilfe der gesetzlichen Merkmale vollzogen werden kann. Damit wurde der Ansicht gefolgt, daß aus Praktikabilitätsgründen die Vorgabe eines allgemeinen Begriffs des Leitenden Angestellten abzulehnen ist.

Bei keiner gesetzlichen Determinante konnte in der Literatur eine übereinstimmende Interpretation festgestellt werden. Für die Einstellung und Entlassung

sowie für die Prokura lassen sich zwar objektive Abgrenzungsmöglichkeiten konstruieren, deren Anwendung jeweils eine restriktive Mengenwirkung hat, dennoch sind auch grundsätzlich extensive Lösungen möglich, wie die Interpretationen in der Literatur beweisen. Mit der Generalvollmacht und der Ziffer 3, für die keine objektiven Abgrenzungsmodi existieren, können ebenfalls sowohl restriktive wie extensive Abgrenzungspräferenzen realisiert werden, wobei sich allerdings mit Hilfe der Ziffer 3 die Grenze erheblich weiter nach unten ziehen läßt als mit der Generalvollmacht. Das Ideal einer objektiven, funktionsgebundenen Abgrenzung ist, wie angenommen ¹⁾, auch von den neuen Elementen der Kombination nicht zu realisieren.

Interessant ist an dieser Stelle ein Rückblick auf die in Teil 2 analysierten Programme. Wie aus der Matrix hervorgeht, haben die Programmträger mit restriktiver Abgrenzungsneigung ausnahmslos auf eine der Ziffer 3 ähnliche Determinante verzichtet. Zwar bieten auch die verbleibenden Determinanten noch Auslegungsspielräume, jedoch sind die Möglichkeiten für Abgrenzungskonflikte gegenüber den Kombinationen mit komplexen Determinanten beschränkt.

Keines der restriktiven Programme besitzt die Prämisse - mit Recht, da sie - wie festgestellt - mit Ausnahme der Prokura für alle Determinanten überflüssig ist. So kann man annehmen, daß die Träger komplexer und gemischter Programme die Prämisse und auch die Eigenverantwortlichkeit hauptsächlich aus optischen Gründen eingeführt haben.

¹⁾ Vgl. oben S. 70

2.8 Die Konsequenzen für die Praxis der Abgrenzung Leitender Angestellter

Zum Schluß dieses Abschnitts sind die Konsequenzen aufzuzeigen, die sich aus dem Fortbestehen der Ermessensspielräume für die Praxis der Abgrenzung Leitender Angestellter ergeben.

Der § 2 der Wahlordnung zum BetrVG enthält folgende Bestimmungen: Vor jeder Betriebsratswahl hat der Wahlvorstand ¹⁾ eine Liste der Wahlberechtigten aufzustellen. Der Arbeitgeber soll ihm die dazu nötigen Auskünfte erteilen, die notwendigen Unterlagen zur Verfügung stellen und ihn "insbesondere bei Feststellung der in § 5 Abs. 3 des Gesetzes genannten Personen unterstützen". Obwohl der Wortlaut des Textes auf ein Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand bei der Abgrenzung der Leitenden Angestellten hindeutet, haben sich zwei extreme Meinungen über die Abgrenzungskompetenz ausgeprägt.

Gnade/Kehrmann/Schneider sind der Ansicht, daß nicht der Arbeitgeber, sondern allein der Wahlvorstand anhand der gesetzlichen Abgrenzungskriterien die Abgrenzung Leitender Angestellter vornehmen muß ²⁾. Der Arbeitsring Chemie argumentiert dagegen, daß nur der Arbeitgeber beurteilen könne, ob bei einem Arbeitnehmer die Voraussetzungen im Sinne des § 5 Abs. 3 gegeben seien ³⁾.

1) Der Wahlvorstand besteht laut § 16 Abs. 1 BetrVG 1972 aus drei wahlberechtigten Arbeitnehmern, die vom Betriebsrat bestellt werden.

2) Vgl. Gnade/Kehrmann/Schneider (Kommentar, 1972) § 5 RZ 7

3) Vgl. Arbeitsring Chemie (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) § 5 RZ 2. Auch Erdmann/Jürging/Kammann lehnen ein Mitwirkungsrecht des Wahlvorstandes bei der Abgrenzung ab, vgl. (Kommentar, 1972) § 5 RZ 15 und 16

Nun ist es denkbar, daß in der Praxis ähnlich kontroverse Auffassungen über das Recht, Leitende Angestellte zu bestimmen, bestehen. Der zur Arbeitnehmerseite gehörende Wahlvorstand könnte bestrebt sein, für sich ein Alleinbestimmungsrecht bei der Abgrenzung durchzusetzen. Folgt er der von den Gewerkschaften vertretenen restriktiven Abgrenzungsneigung, wird er die Determinanten des § 5 Abs. 3 so interpretieren, daß mit ihrer Anwendung eine geringe Mengenwirkung verbunden ist. Die Arbeitgeberseite, die möglicherweise eine extensive Abgrenzung verfolgen möchte, kann nun versuchen, das Abgrenzungsrecht für sich zu gewinnen, um - unterstützt durch extensive Interpretationen - den Kreis Leitender Angestellter auszuweiten.

Zweifellos ist der Wille zum Kompromiß auf der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite in vielen Fällen a priori vorhanden, unbestritten hat es aber bei den Betriebsratswahlen, die kurz nach der Novellierung des BetrVG stattfanden, zahlreiche Streitfälle gegeben, in denen es innerbetrieblich zu keiner Einigung gekommen ist ¹⁾. Die Entscheidung über die definitive Zahl Leitender Angestellter mußte folglich Arbeitsgerichten übertragen werden. Eine erhebliche Zahl von Fällen ist sogar bis zum Bundesarbeitsgericht gelangt, das sich noch Jahre nach den Betriebsratswahlen damit beschäftigt ²⁾.

In der Zwischenzeit besteht die Unsicherheit über den Status der umstrittenen Arbeitnehmer fort. Die Ungewißheit darüber, ob sie an den betriebsverfassungsgesetzlichen Rechten und Pflichten teilhaben oder ob sie sich dem eventuell in ihrem Unternehmen existie-

1) Vgl. Baum (Klassenkampf, 1973) S. 57

2) Vgl. o.V. (Planstellen, 1974)

renden Sprecherausschuß Leitender Angestellter anschließen sollen, bleibt erhalten ¹⁾. Die Folgen der Unzulänglichkeit des Gesetzes sind aber nicht nur von der betrieblichen Praxis zu tragen. Auch für die Arbeitsgerichte entsteht eine erhebliche Belastung, da die Vielzahl der anhängigen Verfahren die Richter daran hindert, "die sonstigen, z.T. sehr viel bedeutungssameren Rechtsstreitigkeiten zwischen den Arbeitsvertragsparteien einer Lösung zuzuführen." ²⁾

1) Gemäß einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes ist die Bildung von Sprecherausschüssen rechtmäßig, es dürfen ihnen jedoch ausnahmslos "echte" Leitende Angestellte angehören, vgl. o.V. (Leitende, 1975).

2) Gaul (Betriebsverfassungsrecht, 1975) S. 76. Gaul spricht von über 1000 Abgrenzungs-Verfahren, über die allein das Arbeitsgericht Köln zu entscheiden hat.

3 Das Grundsatz-Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten

3.1 Die Leitsätze des Urteils

In dem Moment, wo das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Rahmen eines Einzelurteils Grundsatzentscheidungen als Leitlinien der Abgrenzung Leitender Angestellter trifft, müssen die prozeßführenden Parteien damit rechnen, daß auch die Arbeitsgerichte ihre Beschlüsse im Sinne des BAG-Urteils fassen. Aus diesem Grund fand das erste Grundsatz-Urteil, das das BAG nach der Novellierung des BetrVG erließ, in der Literatur und in der Praxis so große Beachtung. In diesem Beschluß vom 5.3.1974 geht das Gericht von einem bestimmten subjektiven Verständnis des Begriffes des Leitenden Angestellten aus, wenn es erklärt, die Merkmale der Ziffer 3 des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 charakterisierten aus sich heraus nicht die Leitenden Angestellten, weil sie einzeln angewandt auf zu viele Angestellte zuträfen. Da auch die Gesamtschau aller Bestandteile der Ziffer 3 nicht zu einer "brauchbaren" Abgrenzung führten, müsse von der Vorgabe eines Oberbegriffes des Leitenden Angestellten ausgegangen werden ¹⁾. Das Gericht bestätigt, daß es keinen allgemeingültigen Begriff gibt, da Verkehrsanschauung und Sprachgebrauch uneinheitlich sind. Vom Wort "leitend" her bestimmt das BAG diese Arbeitnehmer als eine "Gruppe hochqualifizierter Personen in für das Unternehmen wichtigen Schlüsselstellungen" mit "maßgeblichem Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens". ²⁾

1) Vgl. o.V. (Leitender Angestellter I, 1974) S. 553 f

2) o.V. (Leitender Angestellter I, 1974) S. 554

Nach der Betrachtung der Ziffern 1 und 2 des § 5 Abs. 3 und ihrem Vergleich mit der Ziffer 3 wird behauptet, "daß das Gesetz nur diejenigen leitenden Angestellten aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausnehmen will, die in hervorragender Funktion typische Unternehmer-(Arbeitgeber)aufgaben wahrnehmen". ¹⁾ Es muß sich dabei um einen "beachtlichen Teilbereich" unternehmerischer Aufgaben handeln, der die gesamte Tätigkeit des Angestellten prägt und bei dessen Ausübung der Angestellte einen "eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum" haben muß ²⁾.

Da jedoch die Merkmale des § 5 Abs. 3 auch unter diesem Aspekt nach Meinung des BAG nicht in jedem Fall zu einer eindeutigen Abgrenzung führen, stellt das Gericht in einem letzten Konkretisierungsschritt auf den Sinn und Zweck der Sonderstellung von Leitenden Angestellten im BetrVG ab und filtert die Angestellten heraus, die in einem "natürlichen Interessengegensatz" zum Betriebsrat stehen, weil sie unternehmerische Aufgaben wahrnehmen, bei denen der Betriebsrat "ein Beteiligungsrecht stärkeren oder minderen Grades hat". ³⁾ Die Stärke des Interessengegensatzes spielt allerdings bei der Bestimmung von Leitenden Angestellten keine Rolle, die Ausübung einer unternehmerischen Tätigkeit führt nach Ansicht des Gerichts a priori zu einem gewissen Interessengegensatz, so daß dieses Abgrenzungskriterium auch auf die Leitenden Angestellten der Ziffer 3 des § 5 Abs. 3 zutrifft. ⁴⁾

1) - 4) Vgl. o.V. (Leitender Angestellter I, 1974) S. 555

Mit dem Urteil vom 5.3.1974 beginnt eine Serie von Abgrenzungsbeschlüssen des BAG. Im zweiten Urteil vom 19.11.1974 fügt das Gericht als Abgrenzungshilfe für die Praxis und die Arbeitsgerichte ergänzend hinzu, daß an folgenden Merkmalen erkennbar sei, ob ein Angestellter eine unternehmerische Funktion ausübe: "Entscheidungsfreiheit, Entscheidungsvorbereitung, Entscheidungsvorwegnahme, Entscheidungskontrolle, Eigenverantwortung, Unternehmerfunktion, Arbeitgeberfunktion im Hinblick auf einen Interessengegensatz des leitenden Angestellten zur Arbeitnehmerschaft und zum Betriebsrat im Rahmen der Verhandlungen über Beteiligungsrechte des Betriebsrates". ¹⁾

In diesem und in weiteren Urteilen stützt sich das BAG auf seine im ersten Urteil aufgestellten Leitsätze, geht darüberhinaus aber auf individuelle Abgrenzungsaspekte ein, so daß eine fortlaufende Archivierung der Beschlüsse nötig wäre, um eine vollständige Bestandsaufnahme zu erhalten. Wichtiger als eine Sammlung solcher Details ist hier jedoch die generelle Beurteilung der ersten Grundsatz-Entscheidung des BAG, mit der sich die Literatur ausführlich befaßt.

3.2 Die Konsequenzen des Urteils für die Abgrenzung der Leitenden Angestellten

In den Stellungnahmen der Literatur zum BAG-Urteil geht es immer um die Frage, welche Wirkung auf die Größe des Kreises Leitender Angestellter damit verbunden ist.

¹⁾ Vgl. o.V. (Leitender Angestellter II, 1974) S. 1530

Als neuen Beginn in der Abgrenzungsdiskussion wertet Föhr das BAG-Urteil, das seiner Meinung nach "ganze Serien von Aufsätzen zu Makulatur" werden ließ ¹⁾. Er hält die Mengenwirkung des Urteils für eindeutig restriktiv ²⁾ und stützt sich auf drei Schwerpunkte der BAG-Entscheidung:

- (1) Die Voraussetzung eines Oberbegriffs des Leitenden Angestellten schränkt die extensive Wirkung der Ziffer 3 des § 5 Abs. 3 ein ³⁾.
- (2) Die Notwendigkeit der Ausübung unternehmerischer Teilaufgaben beschränkt den Kreis Leitender Angestellter auf die Arbeitnehmer in unmittelbarer Nähe des Unternehmers, auf dessen Seite sie eindeutig stehen müssen ⁴⁾.
- (3) Der Gesichtspunkt des Interessengegensatzes als Zweck der Sonderstellung von Leitenden Angestellten im BetrVG begründet schließlich die Beschränkung des Kreises Leitender Angestellter auf die Arbeitnehmer, die unternehmerische Teilaufgaben wahrnehmen, an denen der Betriebsrat in irgendeiner Weise ein Beteiligungsrecht hat ⁵⁾.

Stellungnahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft zum Urteil des BAG entsprechen in ihrer Tendenz und Begründung den Ausführungen von Föhr ⁶⁾.

1) und 3) Vgl. Föhr (Abgrenzung, 1974) S. 1767

2) Vgl. Ders., a.a.O. S. 1769

4) Vgl. Ders., a.a.O. S. 1768

5) Vgl. Ders., a.a.O. S. 1767

6) Vgl. o.V. (Stellungnahme, 1974) S. 68 und Hoffmann (Leitende Angestellte, 1974) S. 180

Eine völlig andere Einstellung zeigen die Autoren, nach deren Ansicht die gerichtliche Entscheidung zu keiner Veränderung der bisherigen Abgrenzungspraxis führt. Auch hier orientiert sich die Argumentation an den Kernpunkten des Urteils. Janert konzentriert sich auf folgende Aspekte:

- (1) Die unternehmerische Funktion war als Abgrenzungskriterium auch vor dem BAG-Beschluß bereits allgemein anerkannt. Durch die Einbeziehung von entscheidungsvorbereitenden und -prägenden Tätigkeiten steckt das Gericht einen relativ weiten Rahmen für die unternehmerische Tätigkeit ab ¹⁾.
- (2) Die verlangte Unternehmensbezogenheit der Tätigkeit von Leitenden Angestellten widerspricht nicht dem Wortlaut der Ziffer 3 des § 5 Abs. 3 BetrVG und bewirkt keine Beschränkung dieses Personenkreises, da das Gericht seine Forderung durch die Erklärung relativiert, auch die Erfüllung betriebsbezogener Aufgaben diene der Unterstützung des Unternehmenszieles ²⁾.
- (3) Dem Interessengegensatz zwischen Leitenden und Betriebsrat scheint das BAG selbst keine große Bedeutung beizumessen, wenn es dieses Abgrenzungskriterium als nicht in jedem Fall gleichermaßen bedeutsam wertet ³⁾.

Zu dem Ergebnis, daß die BAG-Grundsatzentscheidung keine restriktive Mengenwirkung hat, kommen auch Grüll ⁴⁾ und Hoffmann ⁵⁾. Über die Argumentation Janerts hinaus be-

1) Vgl. Janert (Dezimierung, 1974) S. 1237

2) und 3) Vgl. Ders., a.a.O. S. 1238

4) Vgl. Grüll (Leitender Angestellter, 1974) S. 655

5) Vgl. Hoffmann (Beschluß, 1974) S. 1161 und 1164

faßt sich Grüll eingehend mit der vom Gericht verfüzten Vorgabe eines Oberbegriffs des Leitenden Angestellten. Er widerspricht der dazu gegebenen gerichtlichen Begründung und vertritt die Auffassung, daß die Ziffer 3 des § 5 Abs. 3 durchaus eine Bestimmung von Leitenden Angestellten aus sich heraus ermögliche, da es im "wohlverstandenen, lebens- und praxisnahen Sinn" gerade die Merkmale der Ziffer 3 seien, die in ihrer Zusammenfassung die leitende Funktion ausmachen ¹⁾. Zusätzliche Merkmale, die durch einen Oberbegriff vorgegeben würden, seien also zur Abgrenzung nicht nötig.

Hoffmann erhebt methodenkritische Einwände gegen die Ableitung der Ergebnisse, in denen das Gericht seiner Meinung nach zu falschen Schlußfolgerungen kommt ²⁾. Er verweist auf die Entstehungsgeschichte der neuen gesetzlichen Abgrenzungsvorschrift, die er als eine der ergiebigsten Erkenntnisquellen für die Auslegung des § 5 Abs. 3 bezeichnet, da aus ihr die Absicht des Gesetzgebers, den Status quo aufrecht zu erhalten, klar hervorgehe ³⁾. Alle vom BAG aufgeführten Abgrenzungskriterien, die in der Novellierungsdiskussion nicht zur Debatte standen, sind deshalb für Hoffmann als Interpretationsmaßstäbe nicht geeignet.

1) Vgl. Grüll (Leitender Angestellter, 1974) S. 654

2) und 3) Vgl. Hoffmann (Beschluß, 1974) S. 1163 f

3.3 Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Neu- regelung der Abgrenzung der Leitenden Angestellten

Naheliegende Erwartungen, daß der erste Gerichts-
entscheid konkrete, allgemein anwendbare Abgrenzungs-
richtlinien enthalten würde, hat das BAG zurückge-
wiesen, indem es erklärt, "eine Abgrenzung des Be-
griffes des leitenden Angestellten, der für das ge-
samte Wirtschaftsleben oder auch nur für Teilbereiche
der Wirtschaft zu einheitlichen Ergebnissen führen
würde" sei nicht möglich ¹⁾. So spricht sich also
das Gericht für eine Fortführung fallweiser Abgren-
zungsentscheidungen aus und gibt damit im Grunde den
Autoren recht, die die Ansicht vertreten, das Grund-
satz-Urteil bringe keine merkliche Veränderung für
die bisherige Abgrenzungspraxis.

Würde aber der Kreis Leitender Angestellter aufgrund
der BAG-Beschlüsse in Zukunft so entscheidend ver-
kleinert, wie es in einem Teil der Literatur behaup-
tet wird, dann hätten die Urteile geradezu eine ge-
setzverändernde Wirkung, die den Handlungen des BAG
gesetzgeberischen Charakter verliehe. Der geltende
Gesetzestext bietet ja gerade keine Möglichkeit, eine
bestimmte Abgrenzungstendenz, sei sie restriktiv oder
extensiv, allgemeinverbindlich vorzuschreiben. Viel-
mehr sind beim geltenden Recht für alle gesetzlichen
Determinanten zum Teil extrem unterschiedliche Inter-
pretationen zulässig, auf deren Basis nahezu jede ge-
wünschte Mengenwirkung erzielt werden kann. Zwar hat
sich die betriebliche Praxis weitgehend mit diesen Ge-

1) o.V. (Leitender Angestellter II, 1974) S. 1531

gegebenheiten arrangiert, jedoch beweist die Vielzahl der noch anstehenden BAG-Urteile ¹⁾, daß für einen Teil der Praxis die Abgrenzung Leitender Angestellter ein Problem darstellt, zu dessen befriedigender Lösung sie bereit ist, sogar die höchste gerichtliche Instanz anzurufen.

Es gibt keinen triftigen Grund anzunehmen, daß die BAG-Urteile bei den nachfolgenden Betriebsratswahlen erheblich zum Abbau der Abgrenzungsschwierigkeiten beitragen können. Wenn schon die Literatur die Tendenz der Urteile kontrovers einschätzt, kann man davon ausgehen, daß in der Praxis die Meinungen noch weit differenzierter sein werden.

Nicht Gerichtsbeschlüsse, sondern neue gesetzliche Regelungen wären nötig, um die gegenwärtige Situation zu beenden, in der es kaum einen Abgrenzungsaspekt gibt, der einheitlich beurteilt wird, wie alle bisherigen Ausführungen deutlich gezeigt haben. Eine Neubestimmung der Merkmale zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten fände in der Praxis durchaus Zustimmung, es ist nur die Frage, wie eine solche Regelung gestaltet werden müßte, um der Forderung nach einer einheitlich vollziehbaren, konfliktlosen Abgrenzung zu genügen.

1) Dazu der stellvertretende Vorsitzende des Ersten Senats des BAG, Auffarth: "Mir ist aber bekannt, daß bei Arbeits- und Landesarbeitsgerichten eine unverhältnismäßig große Anzahl derartiger Verfahren schwebt ... Der Erste Senat wird mit den am Anfang dieses Jahres vorliegenden Fällen allein noch rd. anderthalb Jahre ausgelastet sein; die Eingänge haben eine weiter steigende Tendenz."
o.V. (Die "Leitenden", 1975)

Sicher ist, daß die Abgrenzungsprogramme, die dem Gesetzgeber im Laufe des Novellierungsprozesses zum BetrVG vorgelegt wurden, nicht geeignet sind, die gegenwärtigen gesetzlichen Merkmale des Leitenden Angestellten zu ersetzen. Die Determinanten der Programme weisen mehrheitlich eine zu große Ähnlichkeit mit denen des geltenden Gesetzes auf, als daß sie als echte Alternativen angesehen werden könnten ¹⁾. Nachdem außerdem nachgewiesen ist, daß sogar die Abgrenzungsmerkmale auslegungsfähig sind, die auf den ersten Blick präzise schienen, ist nicht anzunehmen, daß sich die vom Gesetzgeber ignorierten Innovations-Determinanten ²⁾ als interpretationsstabil erweisen könnten.

Das Problem der Neugestaltung des betriebsverfassungsgesetzlichen Begriffes des Leitenden Angestellten liegt deshalb darin, völlig neue, interessenneutrale Merkmale zu finden, die verhindern, daß die Abgrenzung Leitender Angestellter in der Praxis primär im Hinblick auf eine bestimmte Größe des Kreises Leitender Angestellter vollzogen und damit zum Gegenstand des Konfliktes zwischen Interessenten mit konträren Präferenzen werden kann.

-
- 1) Die Übereinstimmung von Programm- und Gesetzes-Determinanten läßt sich anhand der Matrix prüfen. Die Zahl der Matrixfelder, die mit akzeptierten Programm-Determinanten besetzt sind, beträgt 54; die Zahl der mit ignorierten Programm-Determinanten besetzten Felder beträgt 13. Das bedeutet, daß die Determinanten, die den Gesetzesmerkmalen ähnlich sind, in den Programmen insgesamt etwa viermal häufiger auftreten als die vom Gesetz abweichenden.
 - 2) Es handelt sich um die "Wahrung übertragener unternehmerischer Befugnisse", "Wahrung übertragener Arbeitgeberbefugnisse", "Führung der Geschäfte mit selbständiger Entscheidungsbefugnis", "Befugnis zur endgültigen, für den Arbeitgeber rechtsverbindlichen Entscheidung in allen Personalfragen" sowie die "Ausübung einer führenden, prüfenden, entwerfenden, forschenden oder beratenden Tätigkeit".

Teil 4 Alternativen zu den geltenden gesetzlichen Determinanten des Leitenden Angestellten

1 Meßbare Determinanten zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten

1.1 Nominal und kardinal meßbare Determinanten

Eine der Interessenneutralität verpflichtete Abgrenzung muß sich eindeutiger Merkmale bedienen können. Der Anforderung der Eindeutigkeit entsprechen in hohem Maße solche Determinanten, die eine zweifelsfreie Einordnung von Mitarbeitern in den Kreis der Leitenden Angestellten ermöglichen und eine uneingeschränkte Prüfung der Richtigkeit der Zuordnung durch Dritte erlauben. Abgrenzungsakte, denen derart klare Ja-Nein-Entscheidungen zugrunde liegen, basieren auf nominal meßbaren Merkmalen. Die nominale Meßbarkeit ist also die Mindestvoraussetzung, die von neuen betriebsverfassungsgesetzlichen Abgrenzungsmerkmalen erfüllt werden muß. Dem Verfahren kardinaler Messung anhand quantitativer Faktoren kommt natürlich ein besonderer Rang zu, da es hervorragend geeignet scheint, die Bemühung um operationale Kriterien der Abgrenzung zu unterstützen.¹⁾

Die nominale und die kardinale Meßbarkeit sind also prinzipiell als die alternativ zu erfüllenden Grundbedingungen für die Neubestimmung der Determinanten des Leitenden Angestellten zu betrachten.

Eine völlige Abkehr von gegenwärtigen Abgrenzungsgepflogenheiten ist nur dann sinnvoll, wenn die totale Unbrauchbarkeit der geltenden Abgrenzungsmerkmale erwiesen

1) Zur Präzision von Meßskalen unterschiedlichen Niveaus vgl. z.B. Phillips (Sozialforschung, 1970) S. 219ff

ist. Es empfiehlt sich deshalb, auf jeden Fall die bestehende gesetzliche Regelung auf die Möglichkeit zu prüfen, meßbare Determinanten zu liefern.

Der § 5 Abs. 3 BetrVG enthält zwar keine quantitativen Größen, wohl aber Merkmale, die grundsätzlich einer nominalen Messung unterzogen werden können. Dazu muß allerdings der Text so eindeutig formuliert werden, daß die bestehenden Ermessensspielräume wegfallen. Für die Berechtigung zur Einstellung und Entlassung muß die Grenze der Selbständigkeit exakt markiert werden und für die Generalvollmacht und die Prokura ist der Umfang der Kompetenzen genau zu fixieren, damit über die Zugehörigkeit eines Mitarbeiters zu den Leitenden Angestellten zweifelsfrei entschieden werden kann.

Die Ziffer 3 ist infolge ihrer Komplexität einer nominalen Messung völlig unzugänglich. Nicht einmal die Isolierung ihrer einzelnen Teilmerkmale führt zu einwandfreien Abgrenzungsentscheidungen. Aus diesem Grund suchten Witte/Bronner im Rahmen einer empirischen Untersuchung zur Abgrenzung von Leitenden Angestellten in Industrie und Handel einen Ansatz zur Operationalisierung der Ziffer 3. Durch die Umwandlung der Teilmerkmale entwickelten sie quantifizierbare Faktoren, die sie für geeignet halten, "das dispositive Potential einer Stelle zu messen und auf diese Weise als Maßstab zur Abgrenzung Leitender Angestellter zu dienen." ¹⁾ Es sind dies

- (1) die Höhe des Einkommens eines Mitarbeiters, das neben dem regelmäßigen Gehalt auch die sonstigen finanziellen Zuwendungen umfaßt,

¹⁾ Witte/Bronner (Leitende Angestellte, 1974)
S. 54f

- (2) die organisatorische Position eines Mitarbeiters im hierarchischen Aufbau des Unternehmens, meßbar durch den Rang der Leitungsebene, auf der sich die Stelle befindet,
- (3) die Personalverantwortung, gemessen durch die Zahl der direkt unterstellten Mitarbeiter,
- (4) die Sachverantwortung, gemessen durch die Verantwortung über einen bestimmten prozentualen Anteil am gesamten Kosten-, Umsatz- oder Vermögensvolumen der Unternehmung. ¹⁾

Die Autoren testen in ihrer Befragung die prinzipielle Eignung dieser 4 Merkmale, die bestehenden gesetzlichen Determinanten abzulösen. Für das Einkommen ergibt sich die Brauchbarkeit als Indikator der Zugehörigkeit eines Mitarbeiters zum Kreis der Leitenden Angestellten daraus, daß in jedem der 116 befragten Unternehmen mindestens eine Einkommensstufe benannt werden konnte, die ausschließlich von Leitenden erreicht wird ²⁾. Auch die Leitungsebenen, auf denen sich nur noch Leitende Angestellte befinden, konnten von den Interviewpartnern exakt angegeben werden ³⁾.

Zwar wurde die Eignung der Personal- und Sachverantwortung von der Praxis sehr zurückhaltend beurteilt ⁴⁾, doch darf man nicht übersehen, daß hier erstmals mögliche Abgrenzungsmerkmale ins Blickfeld gelangen, die

-
- 1) Vgl. Witte/Bronner (Leitende Angestellte, 1974) S. 54-68
 - 2) Der Befund 11 bei Witte/Bronner, a.a.O., S. 56, der die Spannweite der absoluten Einkommensbeträge ausweist, läßt sich in diesem Sinne interpretieren.
 - 3) Vgl. Befund 17 bei Witte/Bronner, a.a.O., S. 63, der die Spannweite der Leitungsebenen, von der ab ausschließlich Leitende Angestellte vorkommen, und die Verteilung der Nennungen über diese Spannweite wiedergibt.
 - 4) 48 % der Befragten hielten die Personalverantwortung für ein zur Kennzeichnung Leitender Angestellter ungeeignetes Kriterium (vgl. Witte/Bronner, a.a.O., S. 69, Befund 20). Zur Kostenverantwortung machten nur 33 % der Befragten konkrete Angaben, zur Umsatzverantwortung nur 28 %, zur Vermögensverantwortung nur 20 % (vgl. Dies., ebenda, Befund 21)

zumindest von einem Teil der Praxis als geeignet gebilligt werden, ohne vom Gesetzgeber oder einem der Programmträger jemals ernsthaft als Alternativen der bestehenden gesetzlichen Determinanten erwogen worden zu sein.

1.2 Die Beurteilung der kardinal meßbaren Determinanten

1.2.1 Die Resonanz in der Literatur

Von den 4 von Witte/Bronner entwickelten, empirisch geprüften und als geeignet befundenen Merkmalen zur Operationalisierung der Abgrenzung ist das Einkommen schon früher als mögliches Kennzeichen eines Leitenden Angestellten diskutiert worden. Das mag darin begründet sein, daß im Rahmen der inzwischen abgeschlossenen Erörterungen um Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Außer-tariflichen und Leitenden Angestellten Gehaltsaspekte mit berücksichtigt werden mußten. Ein weiterer, vielleicht gewichtigerer Grund ist in der Tatsache zu sehen, daß die Gehaltshöhe eine zeitlang als Determinante in der Arbeitszeitordnung verankert war. Gemäß deren § 1 Abs. 2 Ziffer 2 wurden die Angestellten "in leitender Stellung" von der Geltung dieses Gesetzes ausgenommen, "deren Jahresarbeitsverdienst die im Versicherungsgesetz für Angestellte für die Versicherungspflicht jeweils bestimmte Höchstgrenze" überstieg. Aus dem Text geht klar hervor, daß das Gehalt neben der leitenden Stellung nur als sekundäres Merkmal fungieren sollte. Als solches findet das Einkommen eine

gewisse Anerkennung ¹⁾, es gibt aber auch Stimmen, die das Gehalt für grundsätzlich unerheblich zur Charakterisierung Leitender Angestellter halten ²⁾.

Auch die Personalverantwortung scheint in der Literatur früher schon zur Diskussion gestanden zu haben. Darauf läßt die Argumentation Goossens' schließen, der allerdings die Zahl unterstellter Mitarbeiter als Identifikationskriterium Leitender Angestellter kategorisch ablehnt ³⁾.

Alle Erklärungsansätze zum Begriff des Leitenden Angestellten, die sich auf die Vorgesetztenstellung eines Mitarbeiters beziehen, sprechen die hierarchische Struktur und damit die Leitungsebenen eines Unternehmens an. Explizit wurde die Möglichkeit zur operationalen Abgrenzung von Leitenden Angestellten durch die Festlegung bestimmter Leitungsebenen jedoch selten vorgeschlagen ⁴⁾.

Soweit ersichtlich, wurde von Witte/Bronner erstmals ein derart umfassender Katalog kardinal meßbarer Determinanten des Leitenden Angestellten aufgestellt. Deshalb ist mit Sicherheit anzunehmen, daß jüngste Äußerungen, die sich mit solchen Merkmalen befassen, auf die Schrift von Witte/Bronner Bezug nehmen.

-
- 1) Vgl. Borgwardt in: o.V. (Diskussion, 1970) S. 398; Grüll (Handbuch, 1962) S. 136 sowie mit Einschränkung Gumpert (Begriff, 1967) S. 926
 - 2) Vgl. Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (Forderungen, 1970) S. 11; Deutsche Gesellschaft für Personalführung (Konsequenzen, 1972) S. 15; Frauenkron (Kommentar, 1972) § 5 RZ 16
 - 3) Vgl. Goossens (Mitarbeiter, 1968) S. 21
 - 4) Eine Ausnahme findet sich bei Hautmann/Schmitt (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) S. 26. Die Autoren sprechen von einer "hierarchischen Abgrenzung", bei der "bestimmte Stufen unterhalb der Geschäftsleitung ... von vornherein als leitende Positionen" gelten.

In der neuesten Auflage ihres Kommentars zum BetrVG sprechen sich Fitting/Auffarth/Kaiser eindeutig gegen die Determinanten aus: "Maßgebend ist der Umfang der unternehmerischen eigenen Entscheidungsgewalt, nicht die Zahl der unterstellten Arbeitnehmer an sich oder die Höhe des Gehalts oder die Höhe der Dispositionsbefugnis über Geldbeträge". ¹⁾ Auffarth, einer der 3 Autoren läßt allerdings in einem späteren Interview die Bereitschaft erkennen, alle 4 Merkmale zu tolerieren, falls der Gesetzgeber sie als neue, deutlichere Determinanten wählen würde. ²⁾

1.2.2 Das Problem des Wertansatzes der kardinal meßbaren Determinanten

Würde der Gesetzgeber bei einer möglichen Neuregelung des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 der Praxis überlassen, welche Einkommenshöhe, welche Leitungsebene, welcher prozentuale Anteil an der Verantwortung über das gesamte Kosten-, Umsatz- oder Vermögensvolumen und wieviele unterstellte Mitarbeiter einen Angestellten zwingend als Leitenden kennzeichnen, wäre gegenüber den geltenden Bestimmungen natürlich keine größere Rechtssicherheit gewonnen. Die Festlegung der maßgeblichen Zahlenwerte könnte dann zu Auseinandersetzungen zwischen dem Arbeitgeber, dem Wahlvorstand und den von der Abgrenzung betroffenen Arbeitnehmern werden. Sind die entsprechenden Werte jedoch gesetzlich vorgegeben, ist tatsächlich eine exakte, zweifelsfreie Abgrenzung des Kreises Leitender Angestellter möglich, deren Rechtmäßigkeit jederzeit durch Dritte anhand von Gehalts-

1) Fitting/Auffarth/Kaiser (Handkommentar, 1974) § 5 RZ 19b

2) Vgl. o.V. (Die "Leitenden", 1975)

listen, Organisationsplänen und Stellenbeschreibungen einwandfrei nachgeprüft werden kann.

Eine solche Lösung könnte in der Praxis allerdings auf Kritik stoßen, da sie keinen Spielraum zur Realisierung verschiedener Abgrenzungspräferenzen läßt. Diejenigen, die an einer Beendigung der innerbetrieblichen Abgrenzungskonflikte interessiert sind, müssten aber gerade aus dem Grund dafür votieren.

Die Abgrenzungsschwierigkeiten sind damit allerdings nicht vollständig behoben, sie verlagern sich nur von der Praxis auf den Gesetzgeber, der die fixen numerischen Werte bestimmen muß, für die eine globale Geltung beansprucht werden kann. Am Beispiel der Einkommenshöhe als einer der möglichen neuen, kardinal meßbaren Determinanten soll das Werte-Problem dargestellt werden.

Den Überlegungen liegen empirische Befunde über die Einkommenskategorien, die ausschließlich von Leitenden Angestellten erreicht werden, zugrunde. Es handelt sich bei den ermittelten Einkommensbeträgen immer um absolute Größen, die natürlich nur für den Zeitraum der Datenerhebung gelten, hier aber als exemplarisch betrachtet werden können ¹⁾.

Der erste relevante Befund zeigt, daß für den niedrigsten Einkommensbetrag, der ausschließlich Leitenden Angestellten vorbehalten ist, insgesamt eine Spannweite von 30.000,-- bis 120.000,-- DM besteht ²⁾. Unter den

1) Um Einkommensveränderungen im Zeitablauf berücksichtigen zu können, schlagen Witte/Bronner für die gesetzliche Bestimmung der Einkommenshöhe statt absoluter Beträge die Benennung eines Vielfachen der Beitragsbemessungsgrenze zur Sozialversicherung vor.
Vgl. Witte/Bronner (Leitende Angestellte, 1974) S. 117

2) Vgl. Dies., a.a.O., S. 56, Befund 11

befragten Unternehmen gibt es also mindestens eines, in dem alle Mitarbeiter mit einem Jahresverdienst von 30.000,-- DM und höher Leitende Angestellte sind sowie mindestens eines, in dem die Einkommensschwelle, die die Eigenschaft als Leitenden garantiert, erst bei 120.000,-- DM liegt. Es ist möglich, daß es sich bei dem höheren Betrag um einen statistischen "Ausreißer" handelt, der bei gesetzgeberischen Erwägungen eventuell vernachlässigt werden kann, da er mit hoher Wahrscheinlichkeit nur für eine sehr geringe Zahl von Unternehmen gilt. Die Einkommenshöhe von 30.000,-- DM kann jedoch nicht ohne weiteres übergangen werden, da sie beweist, daß bereits in einem Unternehmen mit mindestens 2000 Beschäftigten ¹⁾ die Gehaltsschwelle zur zwingenden Klassifizierung Leitender Angestellter in Einzelfällen relativ niedrig angesetzt wird.

Wenn sich auch die Gehaltsunterschiede als eher branchen- denn betriebsgrößenbedingt erwiesen haben ²⁾, ist doch die Vermutung legitim, daß mit sinkender Unternehmensgröße (gemessen an der Mitarbeiterzahl) auch die Grenze des Einkommensbereiches sinkt, der nur noch von Leitenden Angestellten besetzt wird. Für viele der von der Untersuchung nicht erfaßten Unternehmen mit weniger als 2000 Beschäftigten wird deshalb die einkommensbezogene Identifikationsschwelle Leitender Angestellter niedriger als 30.000,-- DM sein, erst recht wird sie aber unter dem bei der Befragung festgestellten Mittelwert von ca. 55.000,-- DM liegen ³⁾.

1) Es wurden nur Unternehmen mit über 2000 Beschäftigten befragt, vgl. Witte/Bronner (Leitende Angestellte, 1974) S. 41

2) Vgl. Dies., a.a.O. S. 95

3) Vgl. Dies., a.a.O. S. 56, Befund 11

Diese Tatbestände und Überlegungen lassen folgende Schlüsse zu:

Der Gesetzgeber wählt bei einer möglichen Novellierung des § 5 Abs. 3 BetrVG nur einen Einkommenswert zur Kennzeichnung Leitender Angestellter. Dieser kann hoch angesetzt werden, dann muß man in Kauf nehmen, daß die Einkommenshöhe ein "exklusives" Abgrenzungskriterium bleibt, das nur für einen begrenzten Kreis von Unternehmen anwendbar ist und insgesamt eine geringe Abgrenzungsleistung erbringt.

Von der Bestimmung eines niedrigeren numerischen Wertes würden insgesamt mehr Unternehmen und mehr Mitarbeiter betroffen, dafür muß jedoch toleriert werden, daß in Unternehmen, in denen überdurchschnittlich hohe Gehälter gezahlt werden, auch die Angestellten automatisch zu Leitenden deklariert werden, die ihrer Tätigkeit nach nicht unbedingt zu dieser Gruppe zählen.

Die Vorgabe nur eines einzigen Einkommenswertes scheint deshalb als Lösung unzureichend und unbefriedigend. Stattdessen bietet sich die gesetzliche Bestimmung mehrerer Einkommensbeträge zur verbindlichen Kennzeichnung Leitender Angestellter an. Eine branchenorientierte Differenzierung wäre gemäß den Befunden der empirischen Untersuchung sinnvoll, ob sie sich im Rahmen eines Gesetzes auch realisieren läßt, ist allerdings fraglich. Eine Zusammenfassung mehrerer Branchen zu jeweils einer Gruppe wäre unabdingbar, würde für den Gesetzgeber jedoch ein Zuordnungsproblem bedeuten, das er zusätzlich zur Wahl des für jede Branchengruppe "richtigen" Einkommenswertes lösen müßte.

Mit der Branchengliederung allein sind allerdings die größenordnungsbedingten Einkommensunterschiede noch nicht berücksichtigt, die vielleicht nicht so stark ausgeprägt, zweifellos aber vorhanden sind. Würde der Gesetzgeber jede Branchengruppe auch noch in mehrere Größenklassen unterteilen, wäre der Rahmen des gesetzlich Möglichen aber mit Sicherheit gesprengt.

Eine Festlegung verschiedener Beträge nur unter dem Aspekt der Unternehmensgröße scheint demgegenüber weit weniger problematisch zu sein. Diese Lösung würde außerdem anderen betriebsverfassungsgesetzlichen Bestimmungen entsprechen, in denen der Gesetzgeber nach der Zahl der Beschäftigten differenziert ¹⁾. Zur Vorgabe der konkreten größenklassenabhängigen Einkommensbeträge reicht eine Orientierung an den Befunden von Witte/Bronner jedoch nicht aus, da sie nur für die Unternehmen mit mindestens 5000 Beschäftigten ein zuverlässiges Bild geben ²⁾. Um den Realitätsbezug aller gesetzgeberischen Vorschriften über die Einkommenshöhe zu wahren, müßten die Gehaltsspiegel auch der Unternehmen mit weniger als 5000 Beschäftigten differenziert erforscht werden.

Dieser Einwand betrifft ebenfalls die 3 anderen kardinal meßbaren Determinanten, die im folgenden noch kurz

1) Vgl. § 9 BetrVG 1972, in dem die Zahl der Betriebsratsmitglieder als abhängig von der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten vorgeschrieben wird. In § 38 bestimmt der Gesetzgeber ebenso detailliert die Zahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder in Abhängigkeit von der Gesamtzahl der Arbeitnehmer.

2) Die Autoren weisen darauf hin, daß in ihre Untersuchung nur aus Kontrollgründen eine begrenzte Zahl von Unternehmen mit etwa 2000 Beschäftigten aufgenommen wurde. Vgl. Witte/Bronner (Leitende Angestellte, 1974) S. 41

betrachtet werden sollen. Auch für sie wären empirische Werte der Unternehmen mit bis zu 5000 Beschäftigten zu erheben. Gerade bezüglich der Leitungsebene ist anzunehmen, daß sich für kleine und mittlere Unternehmen ein anderes Bild ergibt als für die Großunternehmen. Wird hier auf die Feststellung und Differenzierung realistischer Werte verzichtet, entsteht das Problem, daß beim Ansatz einer niedrigeren - also weiter von der Unternehmensspitze entfernten - Leitungsebene in den Unternehmen mit insgesamt wenigen Leitungsebenen überdurchschnittlich viele Leitende Angestellte abgegrenzt werden. Aufgrund der pyramidenförmigen Rangstruktur wird ja die Zahl Leitender Angestellter mit jeder zusätzlichen Ebene progressiv wachsen.¹⁾ Daß außerdem die Leitungsebene schon allein deshalb ein problematisches Merkmal zur Abgrenzung Leitender Angestellter ist, weil mit einem absoluten Wert an sich noch nichts über "das Ausmaß und den Inhalt der betrieblichen Führungsdelegation"²⁾ im Unternehmen ausgesagt wird, sei hier nur als zusätzlicher Problemaspekt angemerkt.

Mit der gesetzlichen Festlegung der Zahl unterstellter Mitarbeiter als Identifikationskriterium Leitender Angestellter sind weitgehend die gleichen Komplikationen verbunden wie mit der Einkommenshöhe und der Leitungsebene. Andere Gesichtspunkte ergeben sich jedoch für die Sachverantwortung, die sich von den übrigen Merkmalen darin unterscheidet, daß für sie kein absoluter, sondern ein prozentualer Wert bestimmt werden soll.

1) Vgl. Witte/Bronner (Leitende Angestellte, 1974) S. 84 f und S. 118

2) Fischer (Probleme, 1971) S. 44. Fischer sieht gerade dieses Kriterium als maßgebend für die Abgrenzung der Leitenden Angestellten an. In diesem Zusammenhang sei auch auf den Führungsstil verwiesen, auf dessen Relevanz für die Zahl Leitender Angestellter Gaul aufmerksam macht, vgl. Gaul (Betriebsverfassungsrecht, 1975) S. 75.

Damit scheint die generelle Anwendbarkeit dieses Abgrenzungskriteriums für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Branche und ihrer Beschäftigtenzahl gegeben.¹⁾ Allerdings stehen einer Realisierung doch erhebliche Schwierigkeiten im Wege. Sie sind einmal darin begründet, daß hier die Meßung von "Verantwortung" weit problematischer ist als bei der Personalverantwortung.²⁾ Zum anderen sind außerdem die Basisgrößen, von denen der prozentuale Anteil der Sachverantwortung berechnet werden soll - also die Gesamtkosten, der Gesamtumsatz und das Gesamtvermögen des Unternehmens - im Zeitablauf zum Teil starken Wertschwankungen unterworfen, so daß die Stabilität der Abgrenzung auf der Basis dieses Merkmals sehr zweifelhaft scheint.

Als Ergebnis ist nun festzuhalten, daß eine Ablösung der geltenden gesetzlichen Determinanten des Leitenden Angestellten durch die 4 operationalen Merkmale an den beträchtlichen praktischen Problemen scheitern wird, die mit der Bestimmung geeigneter Zahlenwerte verbunden sind. Würde der Gesetzgeber versuchen, unter Berücksichtigung aller relevanten Tatbestände ein differenziertes System von meßbaren Determinanten zu entwerfen, so müßte sich die Abgrenzungsvorschrift zwangsläufig derart verkomplizieren, daß sie im Rahmen eines Gesetzes gar nicht mehr zu realisieren wäre. In dem Moment taucht aber die Frage auf, ob sich hier nicht die Bestimmung der Determinanten des Leitenden Angestellten als Problemkomplex

1) Dieses Argument spricht für eine Prozentualisierung auch bei der Bestimmung der Leitungsebenen: es könnte gesetzlich festgelegt werden, daß alle Mitarbeiter, die den oberen x% der Leitungsebenen angehören, Leitende Angestellte sind. Eine derartige Lösung vermag aber nicht den prinzipiellen Einwand auszuräumen, der weiter unten gegen die kardinal meßbaren Determinanten erhoben wird.

2) Vgl. Witte/Bronner (Leitende Angestellte, 1974) S. 70

total verselbständigt hat, da nun der Bezug der Abgrenzung zum BetrVG völlig in den Hintergrund getreten ist. ³⁾ Dabei muß am Anfang jeder betriebsverfassungsgesetzlichen Festlegung des Kreises Leitender Angestellter - und nur darum geht es ja im Rahmen dieser Arbeit - doch eigentlich die Frage stehen, aus welchem Grund die Vorschriften des Gesetzes für eine Arbeitnehmergruppe nicht gelten sollen. Erst wenn die Frage geklärt ist, ergeben sich Anhaltspunkte dafür, wie diese spezielle Gruppe gesetzesgerecht abgegrenzt werden kann.

3) Der Vorwurf starker Komplizierung der Abgrenzungsbestimmung trifft nach Ansicht der Verfasserin auch auf das sog. "Grenzacher Modell" zu, in dem die Abgrenzungsentscheidung auf der Grundlage eines differenzierten Stellenbewertungssystems getroffen werden soll. (Zur Beschreibung des Modells vgl. Engriser/Heinz (Arbeitswissenschaftliche Kriterien, 1975)).

- 2 Die Abgrenzung der Leitenden Angestellten aus dem Zweck des Betriebsverfassungsgesetzes
- 2.1 Der "Gegnerbezug" als Auslegungsprinzip des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972
- 2.1.1 Die Anwendung des "Gegnerbezuges" auf den § 5 Abs. 3

Zur Beantwortung der Frage nach der Sonderstellung Leitender Angestellter im BetrVG geht ein Teil der Literatur von der unangezweifelte Existenz eines Interessengegensatzes zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern im Unternehmen aus, der als Grund für die gesetzliche Bestimmung eines betrieblichen Vertretungsorgans der Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Arbeitgeber angesehen wird. Dieses Organ, der Betriebsrat, kann jedoch nicht alle Arbeitnehmer repräsentieren, da es Mitarbeiter gibt, die ihrer Tätigkeit nach auf der Arbeitgeberseite stehen, folglich in ihren Interessen viel stärker mit dem Arbeitgeber als mit den übrigen Arbeitnehmern übereinstimmen.

Aus dieser Vorstellung vom Sinn der Herausnahme Leitender Angestellter aus dem Geltungsbereich des BetrVG entwickelte sich der "Gegnerbezug" als Interpretationsmaßstab des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972. Rüthers/Stindt, die diese Bezeichnung schufen, konstruierten zwei Ausprägungen des Gegnerbezugs.¹⁾ "Direkten Gegnerbezug" zum Betriebsrat haben die Leitenden Angestellten, die als Vertreter des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat im Rahmen der betriebsverfassungsgesetzlichen Bestimmungen verhandeln. "Indirekten Gegnerbezug" haben die Ange-

1) Vgl. Rüthers/Stindt (Kreis, 1972) S. 977

stellten, die nicht unbedingt in unmittelbarer Berührung mit dem Betriebsrat stehen, deren Tätigkeit aber eine starke Identifikation mit den Unternehmenszielen voraussetzt und zumindest mittelbar in die Interessensphäre des Betriebsrates eingreift.

Der Gegnerbezug ist als Interpretationsprinzip der Determinanten des § 5 Abs. 3 BetrVG auf den ersten Blick sehr einleuchtend, weil er den Gesetzeszweck bei der Abgrenzung des Kreises Leitender Angestellter zu berücksichtigen und der Ziffer 3 eine Konkretisierungsbasis zu bieten scheint. Mit dem indirekten Gegnerbezug haben Rüthers/Stindt jedoch ein Instrument geschaffen, das die gesetzesgerechte Abgrenzung der Leitenden Angestellten wieder in Frage stellt. Letztlich bleibt dadurch weiterhin offen, welche Arbeitnehmer zu den Leitenden gehören. Nach wie vor bestehen Ermessensspielräume, weil die Grenze zwischen den Mitarbeitern mit indirektem und denen ohne Gegnerbezug nicht exakt gezogen werden kann. Es ist folglich nicht ersichtlich, daß die Abgrenzung der Leitenden Angestellten nach dem Prinzip des Gegnerbezugs eine wesentliche Veränderung gegenüber der üblichen Regelung bringt. Man muß vielmehr den Eindruck gewinnen, als sei der Gegnerbezug im Sinne von Rüthers/Stindt gar kein Auslegungsmaßstab für die Determinanten des § 5 Abs. 3. Eher scheint er eine Erklärung und Rechtfertigung für die Wahl dieser Determinanten zu sein: der Gesetzgeber wählte demnach die Merkmale des § 5 Abs. 3, weil gerade sie genau die Arbeitnehmer kennzeichnen, die einen Gegnerbezug zum Betriebsrat haben.

Ganz anders wendet Rose den Gegnerbezug in Verbindung mit dem § 5 Abs. 3 an. Für ihn ergibt sich die Berechtigung zu einer Sonderstellung im Rahmen der Betriebs-

verfassung nur, wenn bei einem Arbeitnehmer folgende Voraussetzungen kumulativ gegeben sind:

- (1) er gehört der "Personengesamtheit 'Arbeitgeber'" an,¹⁾
- (2) er trifft und verantwortet die Entscheidungen, die in den Bereich der personellen, sozialen oder wirtschaftlichen Mitbestimmung des Betriebsrates hineinragen,²⁾
- (3) auf ihn treffen die Merkmale des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 zu.³⁾

Rose erkennt also nur den direkten Gegnerbezug an. Durch seine Anwendung wird der Kreis der Angestellten, die die Determinanten des § 5 Abs. 3 erfüllen, erheblich eingeschränkt.

2.1.2 Die Kritik an der Anwendung des "Gegnerbezuges" auf den § 5 Abs. 3

Bei der im gesamten Verlauf dieser Arbeit festzustellenden Polarität der Meinungen über die Abgrenzung der Leitenden Angestellten ist es nicht verwunderlich, daß auch der Gegnerbezug kritisch beurteilt wird. Mayer-Maly bejaht zwar grundsätzlich die Interessenidentität von Arbeitgeber und Leitenden Angestellten, hält aber den Gegnerbezug als Interpretationsprinzip des § 5 Abs. 3 für problematisch, da er "die Herstellung von Verbindungslinien zur Abgrenzung der leitenden Angestellten in anderen als betriebsverfassungsrechtlichen Materialien" erschwert und außerdem "die Rechtsanwendung mit der Un-

1) Rose (Begriffsbestimmung, 1972) S. 314

2) und 3) Vgl. Ders., a.a.O., S. 315

schärfe und Unwägbarkeit eines soziologischen Merkmals ohne juristische Präzisierung" belastet.¹⁾ Auch Janert sieht in der Begriffsinterpretation des Gegnerbezugs - vor allem des indirekten Gegnerbezugs - ein Problem, das zusätzlich zur Konkretisierung der Merkmale des § 5 Abs. 3 gelöst werden müsse.²⁾ Außerdem sei der Gegnerbezug schon deshalb unbrauchbar, weil das Gesetz für seine Anwendung keinen Anhaltspunkt biete.³⁾ In der Tat gibt weder der Wortlaut des Gesetzes noch geben die offiziellen Begründungen der gesetzgeberischen Entscheidung über den § 5 Abs. 3 einen Hinweis auf die Anwendbarkeit des Gegnerbezugs als Auslegungsmaßstab der Determinanten. Mit diesem Einwand ist der Gegnerbezug als Kriterium für die Abgrenzung der Arbeitnehmer, die eine Sonderstellung im Rahmen der Betriebsverfassung einnehmen sollen, jedoch nicht generell verloren. Um seine besondere Bedeutung für die Abgrenzung zu erhalten, muß man sich allerdings - anders als Rüthers/Stindt und Rose - von den geltenden gesetzlichen Determinanten lösen. Überhaupt sollte die Vorstellung aufgegeben werden, es sei ein Katalog mehrerer Determinanten nötig, um die von der Geltung des BetrVG nicht betroffenen Arbeitnehmer zu kennzeichnen. Wenn man schließlich auch noch von der Bezeichnung "Leitende Angestellte" für diese Gruppe absieht, kann man sich ganz auf die Frage konzentrieren, welche Mitarbeiter aus zwingenden, durch den Inhalt des BetrVG notwendig vorgegebenen Gründen eine Sonderstellung im Gesetz einnehmen müssen.

1) Mayer-Maly (Gedanken, 1974) S. 1126

2) und 3) Vgl. Janert (Leitende Angestellte, 1974) S. 287

2.2 Der "Gegnerbezug"¹⁾ als Abgrenzungsprinzip für die nicht vom BetrVG betroffenen Arbeitnehmer

2.2.1 Der Zweck der Sonderstellung von Arbeitnehmern im BetrVG

Das BetrVG beinhaltet Rechte, die die einzelnen Arbeitnehmer sowie der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber²⁾ wahrnehmen können. Diese Rechte beziehen sich immer auf Angelegenheiten, die die Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, sind aber unterschiedlich stark ausgeprägt. Die einzelnen Arbeitnehmer haben nur Informations-, Anhörungs- und Beschwerderechte.³⁾ Die Mitarbeiter, die einen Arbeitnehmer informieren, ihn anhören, seine Beschwerde entgegennehmen, gleichsam also "Sprachrohr" und "Ohr" der Unternehmensleitung sind, treffen und vertreten in der Ausübung dieser Funktion keine Entscheidungen, die mit den vitalen Interessen des Arbeitnehmers kollidieren. Wie wichtig die Position dieser Mitarbeiter für das Unternehmen auch sein mag, ein zwingender Grund, sie von der Geltung des Gesetzes auszuschließen, besteht nicht. Das gilt auch für die Mitarbeiter, die ähnliche Funktionen gegenüber dem Betriebsrat ausüben.

Anders liegt der Fall, wenn es um Angelegenheiten geht, in denen der Betriebsrat gleichberechtigt mitentscheidet oder durch sein Veto bzw. durch die Verweigerung seiner Zustimmung eine Alleinentscheidung der Unternehmensleitung verhindern kann. Echte Eingriffsmöglichkeiten des

1) Mit Sicherheit ließe sich eine weniger krasse Bezeichnung finden. Der Begriff des Gegnerbezugs wird aber im folgenden bewußt beibehalten, weil er den hier gemeinten Tatbestand recht zutreffend charakterisiert, während andere Bezeichnungen den Sachverhalt grundlos verschleiern würden.

2) Im BetrVG wird die Bezeichnung "Arbeitgeber" nicht durchgehend verwandt, in einigen Vorschriften ist sie durch "Unternehmer" ersetzt.

3) Vgl. §§ 81 - 86 BetrVG 1972

Betriebsrates sind in allen den Fällen gegeben, für die das Gesetz den Spruch der Einigungsstelle bzw. eines Arbeitsgerichts vorsieht, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner gemeinsamen Entscheidung finden. Die Mitarbeiter, die nun beauftragt sind, in Vertretung der Unternehmensleitung in diesen Bereichen Entscheidungen zu treffen, die unter Umständen massiv den Interessen der vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer entgegenstehen, haben zweifellos einen Gegnerbezug zum Betriebsrat. Diese Aussage ist näher zu erläutern.

"Unter Umständen" soll die Unterstellung ausschließen, daß in jedem Fall von Seiten der Unternehmensleitung Beschlüsse gefaßt werden, die den Vorstellungen des Betriebsrats strikt zuwiderlaufen.

Der Gegnerbezug ist also nicht bei jeder Entscheidung gegeben, seine extreme Ausprägung liegt aber fallweise im Bereich des Möglichen. Bewußt wird hier der Gegnerbezug nur auf den Entscheidungstreffenden beschränkt.¹⁾ Die mit der Entscheidungsvorbereitung beauftragten Mitarbeiter, die die Entscheidungsalternativen ausarbeiten, haben in keinem Fall notwendig einen Gegnerbezug zum Betriebsrat, weil sie auch Alternativen formulieren können, in denen die Arbeitnehmerinteressen berücksichtigt sind. Derjenige aber, der aus den verschiedenen Lösungsmöglichkeiten die endgültige Wahl treffen muß, hat einen weit geringeren Handlungsspielraum. Bei ihm muß sich die Unternehmensleitung darauf verlassen können, daß in bestimmten Fällen seine Entscheidung kompromißlos in ihrem

1) Hier wird das Treffen von Entscheidungen als "die Wahl einer Alternative aus zwei oder mehreren wählbaren Alternativen" verstanden. Witte (Entscheidungsprozesse, 1969) Sp. 497

Sinne ausfällt,¹⁾

An dieser Stelle wird klar, aus welchem Grund Mitarbeiter mit derartig verstandenem Gegnerbezug überhaupt eine Sonderstellung in der Betriebsverfassung einnehmen: ihre Sonderbehandlung dient dem Schutz der Unternehmensleitung, der der Anspruch zugestanden werden muß, sich bei bestimmten Entscheidungen auf die bedingungslose Loyalität der Entscheidungsträger stützen zu können.

Würde Mitarbeitern mit fakultativ stark ausgeprägtem Gegnerbezug die Möglichkeit offenstehen, in irgendeiner Weise mit dem Betriebsrat zu kooperieren, wäre nicht mehr gewährleistet, daß ihre Entscheidungen im Sinne der Unternehmensleitung ausfielen. Diese Tatsache begründet auch die Notwendigkeit einer zwingenden Herausnahme dieser Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich des Gesetzes. Selbst wenn sie es wollten, haben sie so - zumindest offiziell und institutionell - keine Gelegenheit, sich mit den Interessen der vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer zu identifizieren.

2.2.2 Die Ausprägungen der Sonderstellung

Wenn hier als eigentlicher Zweck der Sonderstellung von Arbeitnehmern im BetrVG der Schutz der Unternehmensleitung erkannt worden ist, muß darauf folgend festgestellt werden, worin die diesem Zweck entsprechende Sonderbehandlung bestehen soll. Damit wird zunächst einmal in

1) Es soll offenbleiben, wem letztlich die Entscheidungen "im Sinne der Unternehmensleitung" dienen: der Unternehmensleitung selbst, "dem Unternehmen" oder - wenn das Eigentum am Unternehmen und die Geschäftsführung personell getrennt sind - den Anteilseignern.

Frage gestellt, daß eine prinzipielle Unanwendbarkeit des Gesetzes - wie sie das geltende BetrVG für die Leitenden Angestellten vorschreibt - für die Mitarbeiter mit Gegnerbezug zum Betriebsrat überhaupt erforderlich ist.

Nach dem geltenden Gesetz haben die in § 5 Abs. 3 gekennzeichneten Arbeitnehmer weder das aktive noch das passive Wahlrecht zum Betriebsrat. Das Recht, für ein Betriebsratsmandat zu kandidieren, müßte auch weiterhin den Mitarbeitern mit fakultativem Gegnerbezug verweigert werden. Würden sie nämlich in den Betriebsrat gewählt, hätten sie notwendig die Interessen ihrer Wähler zu vertreten. Ob sie in einem solchen Fall in der Lage wären, der Unternehmensleitung gegenüber die Loyalität zu bewahren, zu der sie sich im Rahmen ihrer Tätigkeit im Unternehmen verpflichtet haben, ist im Zweifel zu verneinen. Ihre freiwillig übernommene Aufgabe würde die pflichtgemäße Ausübung ihrer vertraglichen Aufgaben behindern, die uneingeschränkte Wahrung der Interessen der Unternehmensleitung wäre in Frage gestellt.

Wie steht es aber um das aktive Wahlrecht für die "Gegner" des Betriebsrates? Wenn die Ausübung des aktiven Wahlrechts lediglich bedeutet, einen Kandidaten zu benennen, der als besonders geeignet zur Vertretung arbeitnehmerischer Interessen erachtet wird, so ist kein Grund ersichtlich, den Mitarbeitern mit fakultativem Gegnerbezug dieses Recht vorzuenthalten. Beim aktiven Wahlrecht geht es aber noch um mehr. Konsequentermaßen müssen die Arbeitnehmer, die einen Kandidaten in den Betriebsrat wählen, auch das Recht haben, sich vom Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber vertreten zu lassen. Hinsichtlich der Mitarbeiter mit Gegnerbezug zum Betriebsrat

stellt sich natürlich die Frage, ob es für den Betriebsrat überhaupt möglich ist, die Wahrung der Interessen seiner Verhandlungsgegner zu übernehmen. Dazu ist daran zu erinnern, daß in vielen Fällen der Gegnerbezug nur partiell besteht, da der Betriebsrat nicht bei allen Angelegenheiten, in denen er ein Mitentscheidungsrecht hat, denselben Entscheidungsträgern gegenübersteht. Es ist also zumindest nicht prinzipiell auszuschließen, daß der Betriebsrat in den Bereichen, die außerhalb der jeweiligen Verhandlungssphäre liegen, auch seine möglichen Gegenspieler gegenüber der Unternehmensleitung vertritt. Notwendig muß deshalb geprüft werden, welche Konsequenz ein derartiges Repräsentationsrecht des Betriebsrates für die Unternehmensleitung hätte.

Von allen Rechten, die dem Betriebsrat im Rahmen des Gesetzes zustehen, berührt seine Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberseite besonders stark. Einstellung, Versetzung und Kündigung sind die klassischen Arbeitgeberfunktionen, die ganz elementar die Interessen jedes Arbeitnehmers tangieren, so daß gerade in dem Bereich die Repräsentation des Betriebsrates auch von den Arbeitnehmern gesucht werden könnte, die auf anderen Ebenen gegen ihn entscheiden müssen. Hätte der Betriebsrat die Möglichkeit, auf Verlangen dieser Mitarbeiter zum Nachteil der Unternehmensleitung zu intervenieren, ergäbe sich folgende Situation: wenn Personen, die das absolute Vertrauen der Unternehmensleitung besitzen, sich ihr gegenüber illoyal verhalten, weil sie etwa Entscheidungen gegen den erklärten Willen und zum Schaden der Unternehmensleitung¹⁾ treffen, kann diese sich nur von ihnen trennen,

1) Es sei wieder dahingestellt, was es heißt, "zum Schaden der Unternehmensleitung" zu entscheiden

wenn der Betriebsrat zustimmt. Auf der anderen Seite kann sich die Unternehmensleitung nicht völlig frei an neue Mitarbeiter binden, wenn dem Betriebsrat ein Mitspracherecht bei deren Einstellung zusteht.

Diese Überlegungen führen zu dem Ergebnis, daß das aktive Wahlrecht für Mitarbeiter mit fakultativem Gegnerbezug zum Betriebsrat differenziert behandelt werden muß. Die Ausübung des Wahlrechtes, d. h. die bloße Bestimmung von Mitgliedern für den Betriebsrat, darf diesen Mitarbeitern nicht prinzipiell qua Gesetz verwehrt werden, weil hier der Anspruch der Unternehmensleitung auf absolute Loyalität nicht angegriffen wird. Das Vertretungsrecht durch den Betriebsrat als Teil des aktiven Wahlrechtes kann ihnen dagegen nicht uneingeschränkt zugestanden werden. In den Bereichen Einstellung, Versetzung und Kündigung ist dem Betriebsrat kein Mitspracherecht zu gewähren, da es der Unternehmensleitung erlaubt sein muß, über den Kreis dieser Mitarbeiter - im Rahmen der Bestimmungen anderer Gesetze¹⁾ - frei zu disponieren.

2.2.3 Die Relevanz des Gegnerbezuges als Zweck der Sonderstellung

Gegen die abgeschlossenen Überlegungen zum aktiven und passiven Wahlrecht von Mitarbeitern mit Gegnerbezug zum Betriebsrat könnte der Einwand erhoben werden, sie seien völlig überflüssig, weil Mitarbeiter mit derartigen Funktionen von sich aus die vollen Rechte ohnehin nicht wahrnehmen wollten. Diesem Argument, das in der Diskussion um den Kreis der Leitenden Angestellten im Sinne des § 5

1) Die entsprechenden Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes, die für die Leitenden Angestellten des § 5 Abs. 3 BetrVG gelten, müssen natürlich auch für die Mitarbeiter mit fakultativem Gegnerbezug Gültigkeit behalten.

Abs. 3 BetrVG häufig auftritt, muß widersprochen werden. Zwar liegen Ergebnisse von Befragungen Leitender Angestellter vor, aus denen ersichtlich ist, daß zumindest ein Teil der Befragten eine Haltung zum aktiven und passiven Wahlrecht einnimmt, die der Behauptung entspricht.¹⁾ Hieraus aber gesicherte Erkenntnisse ableiten, generalisieren und zur Grundlage gesetzlicher Bestimmungen machen zu wollen, kann nicht als legitim akzeptiert werden. Es ist prinzipiell abzulehnen, das tatsächliche oder mutmaßliche Selbstverständnis einer Gruppe von Arbeitnehmern zum Ausgangspunkt zwingender gesetzlicher Vorschriften zu machen,²⁾ selbst wenn die Ansicht besteht, das Bewußtsein dieser Gruppe werde von ihrer Funktion im Unternehmen geprägt.³⁾ Bevor an das Selbstverständnis Rechtsfolgen gebunden werden können, müßte erst gültig nachgewiesen sein, daß eine eindeutige Kausalbeziehung zwischen bestimmten Tätigkeiten im Unternehmen und einem bestimmten Bewußtsein besteht. Die bisherigen empirischen Untersuchungen lassen noch nicht auf die Existenz derartiger Zusammenhänge schließen.

1) Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (Musterarbeitsvertrag, o.J.); Hartmann/Bock-Rosenthal/Helmer (Selbstverständnis, 1973); Union der Leitenden Angestellten (Mitbestimmung, 1973). Bei der Auswahl der Befragten berücksichtigten allerdings nur Hartmann u.a. sowie die ULA ausschließlich Leitende im betriebsverfassungsgesetzlichen Sinn. Eine weitere empirische Untersuchung, die sich nicht verbindlich auf Leitende Angestellte beschränkt und sich allgemeiner mit dem Selbstverständnis von Führungskräften befaßt, stammt von Pross/Boetticher (Manager, 1971).

2) So auch Föhr (Abgrenzung, 1974) S. 1767; Rose (Begriffsbestimmung, 1972) S. 313; Steindorff (Mitbestimmung, 1973) S. 97. Dagegen Janert (Leitende Angestellte, 1974) S. 287, der die Ansicht vertritt, der Gesetzgeber habe dem Streben der Leitenden Angestellten "nach einer eigenen Selbstidentifikation" und ihrem Selbstverständnis als "eigenständiges Element" dadurch Rechnung getragen, daß er sie nicht in den Betriebsrat integrierte.

3) Vgl. den Hinweis bei Steindorff (Mitbestimmung, 1974) S. 97

Eine Sonderstellung von Arbeitnehmern kann also allein durch die Funktion selbst begründet sein, die von ihnen ausgeübt wird. Die Funktion, auf die es bei der Sonderbehandlung im Rahmen des BetrVG ankommt, besteht darin, als Vertreter der Unternehmensleitung in ihrem Sinne Entscheidungen in den Angelegenheiten zu treffen, für die das BetrVG ein gleichberechtigtes Mitentscheidungsrecht des Betriebsrates vorsieht. Nur den Mitarbeitern, die eine derartige Funktion ausüben, ist das passive und - partiell - das aktive Wahlrecht gesetzlich zu verwehren, damit das Gleichgewicht der Kräfte nicht a priori dadurch gestört wird, daß bei Beschlüssen über mitbestimmungspflichtige Maßnahmen auf der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite Mitarbeiter mit gleichgerichteten Interessen stehen. Wäre das jedoch der Fall, hätte die Unternehmensleitung von vornherein keine Chance, ihre Vorstellungen berücksichtigt zu sehen.

2.2.4 Die gesetzliche Kennzeichnung der nicht vom Gesetz betroffenen Arbeitnehmer

Die Gedanken zur Sonderstellung von Mitarbeitern mit Gegnerbezug zum Betriebsrat sollen mit der Frage abschließen, wie die hier vorgeschlagene Lösung vom Gesetzgeber formuliert und ins BetrVG eingefügt werden könnte.

Zunächst müßte der § 5 Abs. 3 ersatzlos gestrichen werden, da der hier zu kennzeichnende Personenkreis weder durch die Determinanten der Ziffern 1 - 3 charakterisiert werden kann, noch generell von der Anwendung des Gesetzes ausgeschlossen sein soll. An Stelle des § 5 Abs. 3 rücken nun die §§ 7 und 8 ins Blickfeld. Der § 7 kann im Wortlaut erhalten bleiben,¹⁾ da grundsätzlich

1) Der § 7 BetrVG 1972 lautet: "Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben."

das aktive Wahlrecht auch den Mitarbeitern mit Gegnerbezug zugestanden wird. Dem § 8, in dem die Voraussetzungen für die Wählbarkeit geregelt sind, ist ein weiterer Absatz hinzuzufügen, zu dem auch der letzte Satz des Abs. 1 sinngemäß gehört.¹⁾ Der zusätzliche Abs. 3 des § 8 wäre etwa so zu formulieren:

"Nicht wählbar sind die Arbeitnehmer, deren Stellenbeschreibung ein Alleinentscheidungsrecht in mindestens einer der Angelegenheiten enthält, die in den §§ 87, 91, 94, 95, 98 - 104, 109, 112 des Gesetzes genannt sind."

Zur Verweigerung des Rechtes, vom Betriebsrat in den Fragen der Einstellung, Versetzung und Kündigung vertreten zu werden, kann auf den bestehenden § 105 des Gesetzes zurückgegriffen werden.²⁾ Hier wäre eine Umformulierung vorzunehmen, die so lauten könnte:

"Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines in § 8 Abs. 3 genannten Arbeitnehmers unterliegt nicht der Mitwirkung des Betriebsrates. Sie ist dem Betriebsrat jedoch rechtzeitig mitzuteilen."

Über die Chance einer gesetzgeberischen Realisierung dieser vorgeschlagenen Lösung besteht keine Illusion, um so weniger, als durch den Einblick in den Novellierungsprozeß der Determinanten des Leitenden Angestellten deutlich wurde, von welchen Faktoren die Einführung neuer

1) Dieser Satz lautet: "Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Wählbarkeit oder die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden, nicht besitzt."

2) Der § 105 lautet: "Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines in § 5 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten ist dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen."

gesetzlicher Vorschriften abhängen kann. Im Rahmen dieser Arbeit muß jedoch die Möglichkeit bestehen, nach neuen Wegen zu suchen und Vorstellungen zu entwickeln, die sich nicht unbedingt am politisch Durchsetzbaren orientieren, die dafür aber wesentliche Vorteile gegenüber der geltenden gesetzlichen Regelung aufweisen.

Ein besonderer Vorteil der hier vorgeschlagenen Lösung kann zunächst darin gesehen werden, daß der Begriff "Leitende Angestellte" nicht mehr im Gesetz erscheint. Damit bliebe diese Bezeichnung den Interessenverbänden vorbehalten, die sich zur Kennzeichnung ihrer Mitglieder ohnehin nie streng an den betriebsverfassungsgesetzlichen Merkmalen orientiert haben. Auch die Unternehmensleitung könnte weiterhin Mitarbeiter ihres Vertrauens in wichtigen Positionen als Leitende Angestellte titulieren, ohne daß damit jedoch irgendwelche Rechtsfolgen verbunden wären.

Durch die Eliminierung des Begriffes des Leitenden Angestellten aus dem BetrVG würde eindeutig geklärt, daß die Sonderbehandlung von Arbeitnehmern im Gesetz kein Privileg darstellt, durch das Mitarbeiter für die Ausübung ihrer Tätigkeit honoriert werden sollen. Diese Vorstellung scheint bisher recht verbreitet zu sein¹⁾ und beruht mit hoher Wahrscheinlichkeit auf der sorglosen Verwendung der Bezeichnung "Leitende Angestellte" sowohl für den Arbeitnehmerkreis mit betriebsverfassungsgesetzlicher Sonderstellung als auch für den gesetzesunabhängigen Personenkreis der "Manager" oder "Führungskräfte".

1) Als Indiz dafür können die "Statusprozesse" gelten, die nach den Betriebsratswahlen 1972 von Arbeitnehmern angestrengt wurden, um gerichtlich feststellen zu lassen, ob ihnen der - vom Arbeitgeber oder dem Wahlvorstand verwehrte - Status als Leitender Angestellter zusteht oder nicht. Vgl. Baum (Klassenkampf, 1973) S. 57

Der Verweis auf die Mitbestimmungsparagraphen in dem vorgeschlagenen neuen § 8 Abs. 3 legt eindeutig die Funktionen fest, die die Mitarbeiter besitzen müssen, für die eine Sonderstellung im Gesetz zwingend notwendig ist. Um jeden Zweifel darüber auszuräumen, ob ein Mitarbeiter eine dieser Befugnisse auch tatsächlich ausüben kann, sind die entsprechenden Tätigkeiten in die Beschreibung seiner Stelle aufzunehmen, so daß jederzeit auch von Dritten das Bestehen derartiger Rechte nachgeprüft werden kann.

Drei Vorteile verbinden sich also in dem hier entwickelten Vorschlag zur Ablösung des § 5 Abs. 3 BetrVG 1972:

- (1) Nur die Arbeitnehmer, deren Funktion im Unternehmen eine Sonderstellung im Rahmen der Betriebsverfassung zwingend erfordert, werden von der Geltung des Gesetzes in dem Maße ausgenommen, wie es zur Ausübung ihrer Tätigkeit notwendig ist.
- (2) Eine eindeutige, zweifelsfreie Bestimmung dieses Personenkreises kann in der Praxis uneingeschränkt realisiert werden. Konfliktauslösenden Meinungsdivergenzen zwischen der Unternehmensleitung, dem Wahlvorstand und den betroffenen Mitarbeitern ist die Grundlage entzogen.
- (3) Durch den Verzicht auf eine besondere Bezeichnung für diese Arbeitnehmer wird jede Möglichkeit ausgeschlossen, mit einem einzigen Begriff unterschiedliche Personengruppen zu benennen.

Der Punkt (3) berührt auch die Einbeziehung von Vertretern Leitender Angestellter in den Aufsichtsrat. Wenn es bei der Verwirklichung eines der diskutierten Mitbestimmungsmodelle für notwendig erachtet wird, diese zweite Arbeitnehmergruppe als "Leitende Angestellte" zu bezeichnen, so ist von vornherein sichergestellt, daß sie

nicht identisch mit dem im BetrVG sonderbehandelten Mitarbeiterkreis zu sein braucht. Vielmehr kann sich der Gesetzgeber unbelastet von präjudizierten Begriffen darauf konzentrieren, Personen für den Aufsichtsrat zu bestimmen, deren Funktion eine Berücksichtigung im Rahmen der Unternehmensverfassung unbedingt erfordert.¹⁾

Auf einen möglichen, ernstzunehmenden Einwand gegen die hier vorgeschlagene Lösung des Problems der Abgrenzung Leitender Angestellter ist noch einzugehen. Es könnte die Frage gestellt werden, wie die Arbeitnehmer in die Betriebsverfassung einzugliedern sind, die momentan als Leitende Angestellte von der Geltung des Gesetzes ausgenommen sind, nach der vorgeschlagenen Regelung aber das volle aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat erhalten sollen. Dieses Problem ist grundsätzlich nicht neu, da es auch jetzt schon bei jeder Betriebsratswahl Fälle gibt, in denen Mitarbeitern die Eigenschaft als Leitende Angestellte abgesprochen wird. Bei einer neuen Lösung würden jedoch weit mehr Arbeitnehmer als bisher von der Sonderstellung befreit. Für diese Mitarbeiter bietet sich in dem Moment, in dem ihnen die gesetzlichen Rechte zugestanden werden, die Gelegenheit zu prüfen, ob der Betriebsrat tatsächlich zu ihrer Repräsentation ungeeignet ist. Erwächst aber aus einer negativen Erfahrung die Notwendigkeit, nach einer anderen Lösung zu suchen, besteht die Möglichkeit, sich mit den Arbeitnehmern zusammenzuschließen, die ebenfalls freiwillig auf die Wahrnehmung ihrer Rechte verzichten wollen. Sehr wahrscheinlich sind solche Mitarbeiter auch in Positionen

1) Auch Hoffmann (Beschluß, 1974) S. 1165 und Steindorff (Mitbestimmung, 1973) S. 101 sprechen sich für eine vom BetrVG unabhängige Abgrenzung der für den Aufsichtsrat vorgesehenen Leitenden Angestellten aus.

zu finden, die vom geltenden § 5 Abs. 3 BetrVG nicht erfaßt werden, da das Selbstverständnis, das ihre Interessen prägt, nicht allein von ihrer Funktion im Unternehmen abhängt. Als eine Gruppe sollten alle Arbeitnehmer mit ähnlichem Bewußtsein genügend Einfluß auf den Betriebsrat ausüben können, um auf die Berücksichtigung ihrer Interessen hinzuwirken. Kann sich diese Gruppe gegenüber dem Betriebsrat jedoch nicht durchsetzen, bliebe der derzeitige Tatbestand der Nichtrepräsentation zwar erhalten, würde aber nicht mehr auf einer obligatorischen gesetzlichen Vorschrift beruhen. Nur für die Mitarbeiter, deren eindeutig gekennzeichnete Funktionen einen Gegnerbezug zum Betriebsrat implizieren, müssen die gesetzlichen Restriktionen bestehen bleiben, weil sich die Unternehmensleitung eben nicht darauf verlassen kann, daß diese Arbeitnehmer allein aufgrund ihrer Funktion von sich aus immer auf der Seite der Unternehmensleitung stehen. Wäre das aber der Fall, würden sich also für diese Mitarbeiter aus ihrer Tätigkeit zwingende Handlungspostulate ergeben, so könnte überhaupt darauf verzichtet werden, gesetzliche Vorschriften über eine Sonderstellung von Arbeitnehmern in der Betriebsverfassung zu erlassen.

ZUSAMMENFASSUNG

Für den Problembereich der Abgrenzung der Leitenden Angestellten im Rahmen der Betriebsverfassung lassen sich zwei Dimensionen erkennen, eine sachliche und eine personelle Dimension.

Die sachliche Dimension wird durch den Katalog von Determinanten ausgefüllt, den das Betriebsverfassungsgesetz zur Bestimmung der Leitenden Angestellten vorgibt. Die personelle Dimension umfaßt die politischen und einzelwirtschaftlichen Interessen, die sich mit der Größe des Kreises Leitender Angestellter verbinden.

Aus der Entstehungsgeschichte der Determinanten für das BetrVG 1972 geht hervor, daß die Bedeutung der Leitenden als "Stabilisatoren" der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung die gesetzgeberische Entscheidung wesentlich beeinflusste. Deshalb wurden vom Gesetzgeber Determinanten bestimmt, die es erlauben, einen großen Kreis von Leitenden Angestellten abzugrenzen. Eine extensive Abgrenzung ergibt sich jedoch nicht zwangsläufig, da die Determinanten so beschaffen sind, daß sie ebenso legitim auf nur wenige Arbeitnehmer angewandt werden können. Gerade dadurch kann es in den Unternehmen, in denen bei der Unternehmensleitung und dem Wahlvorstand unterschiedliche Vorstellungen über die Zahl von Leitenden Angestellten bestehen, zu Auseinandersetzungen kommen, deren Lösung in vielen Fällen in arbeitsgerichtlichen Prozessen gesucht werden muß.

Um derartige Konflikte überhaupt zu vermeiden, liegt es nahe, Determinanten zu fordern, die keine Interpretations-

möglichkeiten zulassen, sondern eine eindeutige Zuweisung von Mitarbeitern zum Kreis der Leitenden Angestellten gestatten. Quantifizierbare Merkmale sind prinzipiell zur Erfüllung dieses Anspruchs besonders geeignet. Es ist jedoch abzusehen, daß der Versuch, sie in einer gesetzlichen Abgrenzungsvorschrift zu realisieren, an den erheblichen Schwierigkeiten scheitern wird, die bei der Festlegung konkreter, für alle Unternehmen geltender numerischer Werte auftreten. Es besteht wieder die Gefahr, daß die Bestimmung der gesetzlichen Determinanten im Moment der Erkenntnis über die Unlösbarkeit sachlicher Probleme von politischen Interessen beeinflußt wird.

Solange es möglich ist, die sachliche Dimension von der personellen Dimension her zu beherrschen, wird das Problem der Abgrenzung Leitender Angestellter in der Betriebsverfassung bestehen bleiben. In dem hier zum Schluß zur Diskussion gestellten Vorschlag wurde deshalb versucht, eine praktikable Lösung zu finden, die dieser Gefahr nicht unterliegt. Wenn das empfohlene Abgrenzungsmodell von seinem Prinzip her akzeptiert würde, müßte von Seiten des Gesetzgebers und der betrieblichen Praxis die Möglichkeit ausgeschlossen sein, interessenkonforme Modifikationen vorzunehmen.

ANHANG

I. Die gesetzlichen Bestimmungen

Betriebsrätegesetz_1920, § 12 Abs. 2

Nicht als Angestellte im Sinne des Gesetzes gelten ...
Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind oder soweit ihnen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist.

Betriebsverfassungsgesetz_1952, § 4 Abs. 2

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht ...

- c) die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder wenn ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist oder wenn sie Aufgaben wahrnehmen, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs nur aufgrund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers bestimmten Personen im Hinblick auf deren besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

Betriebsverfassungsgesetz_1972, § 5 Abs. 3

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag

1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder

2. Generalvollmacht oder Prokura haben oder
3. im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

II. Die Programme parlamentarischer Gremien

Bundestagsfraktion der SPD

Als Arbeitnehmer gelten nicht ...

- c) die leitenden Angestellten, sofern sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder wenn ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist.

(Quelle: Fraktion der SPD: Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Betriebsverfassung vom 16.12.1968, § 4 Abs. 2, in: Bundestagsdrucksache V/3658)

Bundestagsfraktion der CDU/CSU

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht ...

- c) die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder wenn ihnen Generalvollmacht oder

Prokura erteilt ist oder wenn sie Aufgaben wahrnehmen, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes nur aufgrund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers bestimmten Personen im Hinblick auf deren besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

(Quelle: Fraktion der CDU/CSU: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 2.11.1967, § 4, in: Bundestagsdrucksache V/2234)

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten ...

- c) leitende Angestellte, die regelmäßig überwiegend und im wesentlichen eigenverantwortlich aufgrund Dienstvertrages und Dienststellung
- übertragene unternehmerische Befugnisse in Betrieb und Unternehmen ausüben oder
 - für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens wesentliche Aufgaben erfüllen, für die besondere Erfahrungen oder Kenntnisse erforderlich sind.

(Quelle: Fraktion der CDU/CSU: Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen vom 5.2.1971, § 18, in: Bundestagsdrucksache VI/1806)

Bundestagsfraktion der FDP

a) Die leitenden Angestellten. Leitende Angestellte sind

1. Angestellte, denen Generalvollmacht, Prokura oder Handlungsvollmacht erteilt ist
2. Angestellte, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind
3. Angestellte, die nach Dienstvertrag oder Dienststellung eine in der Ausführung im wesentlichen auf eigener Entschlußkraft oder eigener Verantwortung beruhende führende, prüfende, entwerfende, forschende oder beratende Tätigkeit ausüben.

[Quelle: Fraktion der FDP: Vorschlag zur Änderung der Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz. Umdruck 327, Anlage 12 zum Protokoll der 142. Sitzung der 5. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages vom 8.12.1967]

Die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind, oder nach Dienstvertrag oder Dienststellung regelnd und im wesentlichen eigenverantwortlich entweder übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen, oder für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes wichtige Aufgaben aufgrund besonderer Erfahrungen oder Kenntnisse, insbesondere einer abgeschlossenen Hochschulausbildung oder einer anderen in dem jeweiligen Wirtschaftszweig erforderlichen Spezialausbildung, erfüllen.

[Quelle: Fraktion der FDP: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 20.3.1969, 8. & Abs. 1, Buchstabe c), in: Bundestagsdrucksache V/4011]

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht ...

3. Personen, denen Generalvollmacht erteilt ist oder die die Geschäfte des Betriebs mit selbständiger Entscheidungsbefugnis führen, sowie Personen, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung aller Arbeitnehmer des Betriebs berechtigt sind.

(Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Entwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz vom 1.10.1970, § 5 Abs. 2, in: Recht der Arbeit 1970, S. 358)

Dieses Gesetz findet ... keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in einer wesentlichen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßig und im wesentlichen eigenverantwortlich entweder übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen oder für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes wichtige Aufgaben aufgrund besonderer Erfahrungen oder Kenntnisse erfüllen. ¹⁾

(Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes vom 18.12.1970, § 5 Abs. 3, in: Bundesratsdrucksache 715/70)

III. Die Programme der Verbände

Union der Leitenden Angestellten

Leitende Angestellte sind Angestellte, die nach Dienststellung oder Dienstvertrag regelmäßig und im wesent-

¹⁾ Dieser Teil des Entwurfes wurde wörtlich von der Bundesregierung übernommen in ihren Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes vom 29.1.1971.

Quelle: Bundestagsdrucksache VI/1786

lichen eigenverantwortlich entweder übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen oder für Bestand und Entwicklung des Betriebes wichtige Aufgaben aufgrund besonderer Erfahrungen und Kenntnisse, insbesondere einer abgeschlossenen Hochschulausbildung oder einer anderen in dem jeweiligen Wirtschaftszweig erforderlichen Spezialausbildung, erfüllen.

(Quelle: Union der Leitenden Angestellten: Gesetzentwurf über die Rechtsstellung des leitenden Angestellten, § 1, in: Der leitende Angestellte, November 1968)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Leitende Angestellte im Sinne des § 4 Abs. 2 Buchst. c sind Angestellte, die regelmäßig entweder übertragene Arbeitgeberbefugnisse im wesentlichen eigenverantwortlich wahrnehmen oder für den Bestand oder die Entwicklung des Unternehmens wesentliche Aufgaben überwiegend selbständig aufgrund ihrer besonderen Erfahrungen oder Kenntnisse, z.B. einer wissenschaftlichen Ausbildung oder eines entsprechend zu bewertenden beruflichen Entwicklungsstandes, erfüllen.

(Quelle: SDA: Gesetzesvorschlag für die Rechtsstellung der "Leitenden Angestellten" vom 12.5.1970, in: Recht der Arbeit 1970, S. 249)

... leitende Angestellte, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in einer wesentlichen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßig und im wesentlichen eigenverantwortlich entweder übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen oder für den Bestand und die Ent-

wicklung des Betriebes wichtige Aufgaben aufgrund besonderer Erfahrungen oder Kenntnisse erfüllen.

(Quelle: BDA: Vorschlag für ein Betriebsverfassungsgesetz vom Februar 1971, § 5 Abs. 2 Ziffer 3, in: Schütze/Schwaiger/Röglin (Synopsis, o.J.) S. 21)

Deutscher Gewerkschaftsbund

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht ...

- c) die leitenden Angestellten, die die Geschäfte des Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile mit selbständiger Entscheidungsbefugnis führen, sowie leitende Angestellte, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

(Quelle: DGB: Vorschläge zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 10.10.1967, § 5, in: Franz (Synopsis, 1968)

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht ...

- c) Personen, denen Generalvollmacht erteilt ist oder die die Geschäfte des Betriebes mit selbständiger Entscheidungsbefugnis führen
- d) Personen, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung aller Arbeitnehmer des Betriebes berechtigt sind.

(Quelle: DGB: Vorschläge zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vom März 1970, § 5, in: Recht der Arbeit 1970, S. 238)

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

- c) die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder einer Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind, oder wenn ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist.

(Quelle: DAG, Bundesvorstand: Novellierungsvorlage zum Betriebsverfassungsgesetz - Vollständige Zusammenstellung der DAG-Forderungen von August 1964/Januar 1966, § 4)

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht ...

- c) Personen, die Vertreter des Unternehmens oder Vertreter von Organen, Gesellschaftern oder Personengesamtheiten ... sind, soweit ihnen eine rechtliche Entscheidungsvollmacht (Prokura oder zum gesamten Geschäftsbetrieb ermächtigende Handlungsvollmacht) erteilt wurde, oder Personen, die als Vertreter des Arbeitgebers die Befugnis zur endgültigen, für den Arbeitgeber rechtsverbindlichen Entscheidungen in allen Personalfragen haben.

(Quelle: DAG, Bundesvorstand: Vorschlag zur Neufassung des § 4 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz, in: Forderungen, 1970, S. 14)

IV. Vorschläge zur Definition eines allgemeinen Begriffes des Leitenden Angestellten

Leitende Angestellte sind Arbeitnehmer, die innerhalb eines selbständigen, für das gesamte Unternehmen oder den Betrieb wesentlichen Aufgabenbereiches vom Unternehmer (Arbeitgeber) abgeleitete Funktionen ausüben, deren Erledigung in der Hauptsache von ihrem eigenen Entschluß und selbständigen Urteil abhängt, wobei sie aber für die eigene und die Tätigkeit unterstellter Arbeitnehmer innerhalb dieses Aufgabenbereiches immer dem Unternehmer (Arbeitgeber) persönlich verantwortlich sind - und die aufgrund ihres Anstellungsverhältnisses zu dem Unternehmen kein Unternehmerrisiko zu tragen und kein Verfügungsrecht über die Verwendung der Produktionsmittel und des Produktionsgewinns haben.

Quelle: Ellefret (Stellung, 1957) S. 72

Leitender Angestellter ist, wer auf der Grundlage eines individuell ausgestalteten Anstellungsvertrages ständig damit beauftragt ist, für Bestand und Entwicklung eines Unternehmens wesentliche Entscheidungen direkt oder indirekt zu treffen, und in seiner Entscheidungsbefugnis nicht mehr eingeengt ist, als es die Koordinierung von Leitungsbereichen sowie die Begrenzung des Unternehmerrisikos erfordert.

Quelle: Sturzenhecker (Der Leitende Angestellte, 1965) S. 94

Leitende Angestellte sind "Angestellte, die aufgrund eines individuellen Dienstvertrages und ihrer Dienststellung (Funktion) einzeln oder gemeinschaftlich (Teamwork) selbständig unternehmerische Entscheidungen vorbereiten (Stabsstellen) oder mittels ihrer Organisationsbefugnisse ausführen (Linienstellen) und die Verantwortung für das betriebliche oder unternehmerische Arbeitsergebnis gegenüber der Unternehmensleitung tragen. Ihre Tätigkeit ist der Unternehmensleitung zugeordnet. Wesentliche Anhaltspunkte für das Bestehen von leitenden Funktionen sind die dafür erforderlichen besonderen Kenntnisse und Erfahrungen, die in der Regel einer akademischen Vorbildung entsprechen, wobei allerdings die Qualifikation auch auf andere Weise erworben werden kann.

Ist Generalvollmacht erteilt oder besteht das Recht zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern, so handelt es sich in der Regel um einen leitenden Angestellten."

Quelle: Wiegand (Arbeitnehmer, 1972) S. 50

QUELLENVERZEICHNIS

- Alewell, K./
Hahn, D. (Mitbestimmung, 1972) Mitbestimmung leitender Angestellter. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 1972, S. 871-900
- Arbeitsring Chemie (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) Betriebsverfassungsgesetz 1972, Wiesbaden 1972
- Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung (Bericht I, 1971) Schriftlicher Bericht des Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung vom 14. Oktober 1971, Bundestagsdrucksache VI/2729
- Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung (Bericht II, 1971) Schriftlicher Bericht des Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung vom 22. Oktober 1971 zu Bundestagsdrucksache VI/2729
- Baum, P. (Klassenkampf, 1973) Klassenkampf vor dem Kadi. In: Manager-Magazin, Januar 1973, S. 56 f
- Bayer, H. (Funktionswandel, 1961) Funktionswandel in der gesellschaftlichen Wirtschaft. In: Hans Bayer (Hrsg.): Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management. Berlin 1961
- Becker-Schaffner, R. (Begriff, 1972) Der Begriff des leitenden Angestellten nach dem Betriebsverfassungsgesetz. In: Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht 1972, S. 257-260
- Beil, D. (Gesellschaft, 1969) Die nachindustrielle Gesellschaft. In: Das 198. Jahrzehnt, herausgegeben von Claus Grossner u.a. Hamburg 1969, S. 351-363
- Bleistein, F. (Leitfaden, 1972) Die neue Betriebsverfassung. Leitfaden für die Praxis der Betriebe und Betriebsräte. Bonn 1972
- Böker, A. (Der leitende Angestellte, 1969) Der leitende Angestellte. Funktion und Merkmale aus arbeitsrechtlicher Sicht. Diss., Frankfurt/Main 1969

- Bohn, H./Dutti, K. (Betriebsverfassungsgesetz, 1974) Betriebsverfassungsgesetz und Wahlordnung nebst Erläuterungen für die betriebliche Praxis. 2. Aufl., Düsseldorf 1974
- Boldt, G. (Rechtsgutachten, 1972) Zur Abgrenzung der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 (Rechtsgutachten), ULA-Schriftenreihe Nr. 5, April 1972
- Borgwardt, J. (Betriebsverfassung, 1971) Leitende Angestellte und Betriebsverfassung. In: Der Betriebsberater, Sonderdruck aus Heft 25/1971
- Borgwardt, J. (Sprecherausschüsse, 1971) Sprecher-ausschüsse sind der richtige Weg, in: Wirtschaftsdienst 1971, S. 294-297
- Brandt, H. (Arbeitnehmer, 1971) Die leitenden Angestellten sind Arbeitnehmer. In: Wirtschaftsdienst 1971, S. 297-300
- Brandt, W. (Regierungserklärung, 1969) Regierungserklärung vor dem Deutschen Bundestag am 28. Oktober 1969. Sonderdruck aus dem Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung Nr. 132/1969
- Brecht, H.-T. (Kommentar, 1972) Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung. Herne/Berlin 1972
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Entwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz (Referentenentwurf vom 1.10.1970). In: Recht der Arbeit 1970, S. 358
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes vom 18.12.1970. In: Bundesratsdrucksache 715/70
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Gesetzesvorschlag für die Rechtsstellung der "Leitenden Angestellten" vom 12.5.1970 In: Recht der Arbeit 1970, S. 249

- Bundesvereinigung
der Deutschen Arbeit-
geberverbände Vorschlag für ein Betriebsverfassungs-
gesetz vom Februar 1971. In: Schütze/
Schwaiger/Röglin (Synopsis, o.J.) S. 21
- Bundesvereinigung
der Deutschen Ar-
beitgeberverbände/
Ausschuß für So-
ziale Betriebsge-
staltung (Leitende Angestellte, 1971) Leitende
Angestellte - Aufgabe und Stellung.
In: Informationen für die Betriebs-
leitung Nr. 32, Köln 1971
- Croner, F. (Die Angestellten, 1966) Die Ange-
stellten in der modernen Gesellschaft.
In: Rupert Gnoser (Hrsg.): Gewerkschafts-
bewegung in unserer Zeit. Wien 1966,
S. 107-126
- Deutsche Angestell-
ten-Gewerkschaft,
Bundesvorstand,
Hauptabteilung Be-
triebspolitik Novellierungsvorlage zum Betriebsver-
fassungsgesetz - Vollständige Zusammen-
stellung der DAG-Forderungen von August
1964/Januar 1966
- Deutsche Angestell-
ten-Gewerkschaft,
Bundesvorstand (Forderungen, 1970) Forderungen für
leitende und wissenschaftliche Ange-
stellte. DAG-Schriftenreihe Nr. 6/70
Hamburg, September 1970
- Deutsche Bundes-
regierung Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes
vom 29.1.1971. In: Bundestagsdrucksache
VI/1786
- Deutsche Gesell-
schaft für Personal-
führung (Hrsg.) (Konsequenzen, 1972) Die personalpoli-
tischen Konsequenzen des neuen Betriebs-
verfassungsgesetzes. Berlin/Neuwied 1972
- Deutscher Bundestag -
Ausschuß für Arbeit
und Sozialordnung (Protokolle, 1971) Protokolle der öffent-
lichen Informationssitzung des Ausschusses
für Arbeit und Sozialordnung am 24. u. 25.
1971, Bonn
- Deutscher Gewerk-
schaftsbund Vorschläge zur Änderung des Betriebsver-
fassungsgesetzes vom 10.10.1967. In:
Franz (Synopsis, 1968)
- Deutscher Gewerk-
schaftsbund Vorschläge zur Änderung des Betriebsver-
fassungsgesetzes vom März 1970. In:
Recht der Arbeit 1970, S. 238

- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (Leitende Angestellte, 1970) "Leitende Angestellte" Sondernummer 1/1970 der "Nachrichten für Angestellte". Düsseldorf, Sept. 1970
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Musterarbeitsvertrag, o.J.) 30 000 "Leitende Angestellte" bestellen beim DGB einen Musterarbeitsvertrag. Düsseldorf ohne Jahr
- Dietz, R./ Richardi, R. (Kommentar, 1973) Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung (Kommentar). München 1973
- Ellefret, P. (Stellung, 1957) Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der leitenden Angestellten. Diss., Köln 1957
- Engriser, R./ Heinz, R. (Arbeitswissenschaftliche Kriterien, 1975) Arbeitswissenschaftliche Kriterien zur Kennzeichnung des leitenden Angestellten. In: Gaul (Der leitende Angestellte, 1975) S. 98 - 128
- Erdmann, E.-G./ Jürging, K./ Kammann, K.-U. (Kommentar, 1972) Betriebsverfassungsgesetz (Kommentar für die Praxis). Neuwied/Berlin 1972
- Fabricius, F./ Kraft, A./ Thiele, W./ Wiese, G. Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar für Wissenschaft und Praxis. Neuwied 1973
- Farthmann, F./ Mänken, E.W. (Interessenvertretung, 1970) Interessenvertretung durch Gewerkschaft und Betriebsrat? In: Der Arbeitgeber 1970, S. 804 f
- Fischer, A. (Abgrenzung, 1972) Die Abgrenzung der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG. In: Der Betrieb 1972, S. 437 f
- Fischer, G. (Probleme, 1971) Probleme zur Abgrenzung und Eingliederung der "Leitenden Angestellten". In: Personal 1971, S. 43-48
- Fitting, K./ Auffarth, K./ Kaiser, H. (Handkommentar, 1974) Betriebsverfassungsgesetz (Handkommentar). 11. Aufl., München 1974
- Flach, K.-H./ Maihofer, W./ Scheel, W. (Thesen, 1972) Die Freiburger Thesen der Liberalen. Reinbek b. Hamburg 1972

- Föhr, H. (Abgrenzung, 1974) Die Abgrenzung der leitenden Angestellten nach dem Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 5.3.1974. In: Der Betriebs-Berater 1974, S. 1767-1769
- Fraktion der CDU/CSU Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 2.11.1967. In: Bundestagsdrucksache V/2234
- Fraktion der CDU/CSU Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen vom 5.2.1971. In: Bundestagsdrucksache VI/1806
- Fraktion der FDP Vorschlag zur Änderung der Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz. Umdruck 327, Anlage 12 zum Protokoll der 142. Sitzung der 5. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages vom 8.12.1967. Zitiert in: Gumpert (Versicherungspflichtgrenze, 1967)
- Fraktion der FDP Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 2.3.1969. In: Bundestagsdrucksache V/4011
- Fraktion der SPD Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Betriebsverfassung vom 16.12.1968. In: Bundestagsdrucksache V/3658
- Franz, L. (Synopsis, 1968) Betriebsverfassungsgesetz, Synopse der aktuellen Novellierungsvorschläge, 2. Aufl., 1968
- Frauenkron, K.P. (Kommentar, 1972) Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung (Kommentar), Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1972
- Galbraith, J.K. (Industriegesellschaft, 1968) Die moderne Industriegesellschaft, München/Zürich 1968
- Galperin, H. (Leitfaden, 1972) Das Betriebsverfassungsgesetz, Leitfaden für die Praxis. Heidelberg 1972
- Gaul, D. (Arbeitsvertrag, 1968) Der Arbeitsvertrag mit Führungskräften. München 1968
- Gaul, D. (Betriebsverfassungsrecht, 1975) Der leitende Angestellte im geltenden Betriebsverfassungsrecht. In: Der Betriebswirt 1975, S. 71 - 76
- Gaul D. (Der leitende Angestellte, 1975) Der leitende Angestellte im Betriebsverfassungsrecht. München 1975

- Gnade, A./
Kehrmann, K./
Schneider, W. (Kommentar, 1972) Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis. Köln 1972
- Goossens, F. (Selbständigkeit, 1967) Was bedeutet "Selbständigkeit" von leitenden Angestellten bei der Einstellung und Entlassung gemäß BetrVG § 4, 2c? In: Mensch und Arbeit 1967, S. 232 f
- Goossens, F. (Mitarbeiter, 1968) Der Chef und seine leitenden Mitarbeiter. München 1968
- Grebe, P./
Köster, R./
Müller, W. (Duden, 1970) Duden, Bedeutungswörterbuch. Mannheim/Wien/Zürich 1970
- Grüll, F. (Hrsg.) (Handbuch, 1962) Handbuch für Leitende Angestellte. Heidelberg 1962
- Grüll, F. (Leitende Angestellte, 1972) Die leitenden Angestellten im neuen Betriebsverfassungsgesetz. In: Recht der Arbeit 1972, S. 171-177
- Grüll, F. (Leitender Angestellter, 1974) Leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. In: Der BetriebsBerater 1974, S. 653-655
- Gumpert, J. (Begriff, 1967) Aufhebung der Versicherungspflichtgrenze und Begriff des leitenden Angestellten. In: Der BetriebsBerater 1967, S. 925-927
- Halberstadt, G./
Zander, E. (Handbuch, 1972) Handbuch des Betriebsverfassungsrechts. 2. Aufl., Köln-Marienburg 1972
- Hartmann, H. (Soziallage, 1972) Soziallage und Interessenvertretung der Leitenden. In: Arbeit und Sozialpolitik 1972, S. 91-101
- Hartmann, H./
Bock-Rosenthal, E./
Helmer, E. (Selbstverständnis, 1973) Leitende Angestellte, Selbstverständnis und kollektive Forderungen. Neuwied/Berlin 1973
- Hauschildt, J. (Verantwortung, 1969) Verantwortung. In: Handwörterbuch der Organisation, hrsg. von E. Grochla, Stuttgart 1969, Sp. 1693-1702

- Hautmann, W./
Schmitt, G. (Betriebsverfassungsgesetz, 1972)
Betriebsverfassungsgesetz 1972. Ein
Leitfaden für die Praxis. Locham/
München 1972
- Hesse, K. (Verfassungsrecht, 1968)
Grundzüge des Verfassungsrechts der
Bundesrepublik Deutschland. 2. Aufl.,
Karlsruhe 1968
- Hoffmann, D. (Beschuß, 1974) Der Beschluß des
Bundesarbeitsgerichts zum Begriff
des Leitenden Angestellten. In:
Neue Juristische Wochenschrift 1974,
S. 1161-1166
- Hoffmann, R. (Leitende Angestellte, 1974) Leitende
Angestellte in der Betriebsverfassung -
Zwischenbilanz und Ausblick. Auszüge
eines Referates, zitiert in: Arbeit
und Recht 1974, S. 180
- Janert, W.-R. (Leitende Angestellte, 1974) Leitende
Angestellte i.S. von § 5 Abs. 3 BetrVG.
In: Der Betrieb 1974, S. 286-288
- Janert, W.-R. (Dezimierung, 1974) Dezimierung der
Leitenden Angestellten durch das BAG?
In: Der Betrieb 1974, S. 1237 f
- Korff, E. (Leiten, 1971) Leiten und Führen.
Heidelberg 1971
- Korsch, K. (Arbeitsrecht, 1969) Arbeitsrecht für
Betriebsräte (1922), Frankfurt/Main/
Wien, 2. Aufl., 1969
- Kraft, A. (Gemeinschaftskommentar, 1973)
siehe Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese
- Mager, G. (Leitende Angestellte, 1972) Die leitenden
Angestellten. In: Der Arbeitgeber 1972,
S. 176 f
- Manthey, H. (Auswahlkriterien, 1972) Auswahlkriterien
für Leitende Angestellte und ihre betrieb-
liche Stellung, in: Zeitschrift für be-
triebswirtschaftliche Forschung, Sonder-
heft 1, 1972, S. 47-55

- Maunz, T. (Staatsrecht, 1968) Deutsches Staatsrecht. 16. Aufl., München 1968
- Mayer, A. (Personalführung, 1969) Neue Aspekte in der Personalführung. Vortrag gehalten auf dem IV. Internationalen Kongreß der Europäischen Vereinigung für Personalfragen. München, Juni 1969
- Mayer-Maly, T. (Gedanken, 1974) Gedanken zur Entwicklung der Abgrenzung der leitenden Angestellten. In: Der Betriebs-Berater 1974, S. 1124-1127
- Neundörfer, L. (Die Angestellten, 1961) Die Angestellten. Neuer Versuch einer Standortbestimmung. Stuttgart 1961
- Phillips, B.S. (Sozialforschung, 1970) Empirische Sozialforschung. Wien, New York 1970
- Presse- und Informationszentrum des Deutschen Bundestages (Hrsg.) (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) Betriebsverfassungsgesetz. Aus der Ersten, Zweiten und Dritten Beratung des Deutschen Bundestages. In: Zur Sache 1/72
- Pross, H./ Boetticher, K.W. (Manager, 1971) Manager des Kapitalismus. Frankfurt/Main 1971
- Rose, G. (Begriffsbestimmung, 1972) Zum Streit um die Begriffsbestimmung des "leitenden Angestellten" nach § 5 Abs. 3 BetrVG 1972. In: Arbeit und Recht 1972, S. 309-317
- Rüthers, B./ Stindt, H.M. (Kreis, 1972) Der Kreis der leitenden Angestellten in der neuen Betriebsverfassung, in: Der Betriebs-Berater 1972, S. 973-978
- Sahmer, H. (Betriebsverfassungsgesetz, 1973) Betriebsverfassungsgesetz. Frankfurt/Main 1973
- Salzer, F. (Standort, 1972) Leitende Angestellte morgen - gesellschaftspolitische Vorstellungen über ihren zukünftigen Standort. Vortrag bei der Theodor-Heuss-Akademie. Gummersbach am 22.4.1972
- Schanz, G. (Methodologie, 1975) Einführung in die Methodologie der Betriebswirtschaftslehre. Köln 1975
- Schmidt, H. (Wörterbuch, 1951) Philosophisches Wörterbuch. Stuttgart, 11. Aufl., 1951

- Schneider, W. (Betriebsverfassungsgesetz, 1972) Das neue Betriebsverfassungsgesetz - Entstehung und Schwerpunkte. In: Das Mitbestimmungsgespräch 1/72, S. 3-9
- Schütze, L./
Schwaiger, E./
Röglin, Chr. (Hrsg.) (Synopsis, o.J.) Synopsis zum Betriebsverfassungsgesetz. Bonn ohne Jahr
- Spitzbarth, R. (Stellung, 1962) Die rechtliche Stellung des Generalbevollmächtigten. In: Der Betriebs-Berater 1962, S. 851-854
- Stege, D./
Weinspach, F.K. (Handbuch, 1972) Betriebsverfassungsgesetz 1972, Handbuch für die betriebliche Praxis. Köln 1972
- Steindorff, E. (Mitbestimmung, 1973) Mitbestimmung durch leitende Angestellte? In: Arbeit und Recht 1973, S. 97-105
- Stephan, G. (Interessenvertretung, 1971) Eine eigene Interessenvertretung ist paradox, in: Wirtschaftsdienst 1971, S. 289-294
- Sturzenhecker, W. (Der Leitende Angestellte, 1965) Der Leitende Angestellte in Theorie und Praxis. Diss., Münster 1965
- Ulrich, H. (Kompetenz, 1969) Kompetenz. In: Handwörterbuch der Organisation, hrsg. von E. Grochla. Stuttgart 1969, Sp. 852-856
- Union der Leitenden Angestellten (Hrsg.) (Gesetzentwurf, 1968) Gesetzentwurf über die Rechtsstellung des leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung. In: Der Leitende Angestellte, November 1968
- Union der Leitenden Angestellten (Mitbestimmung, 1973) Leitende Angestellte und Mitbestimmung. ULA-Schriftenreihe Nr. 6, Oktober 1973
- Vetter, E.G. (Griff, 1971) Der Griff nach den leitenden Angestellten, in: FAZ vom 25.3.1971
- Wiedemann, H. (Leitende Angestellte, 1972) Die "arbeitgeberähnlichen" leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz, in: Recht der Arbeit 1972, S. 210-217

- Wiegand, D. (Arbeitnehmer, 1972) Der leitende Angestellte als Arbeitnehmer. Freiburg 1972
- Wistinghausen, J. (Produktionsfaktor, 1971) Der 4. Produktionsfaktor, in: Der Arbeitgeber 1971, S. 446 f
- Witte, E. (Phasen-Theorem, 1968) Phasen-Theorem und Organisation komplexer Entscheidungsverläufe. In: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 1968, S. 625-647
- Witte, E. (Entscheidungsprozesse, 1969) Entscheidungsprozesse, in: Handwörterbuch der Organisation, hrsg. von Erwin Grochla. Stuttgart 1969, Sp. 497-506
- Witte, E. (Mikroskopie, 1969) Mikroskopie einer unternehmerischen Entscheidung. Bericht aus der empirischen Forschung. In: IBM-Nachrichten 1969, S. 490-495
- Witte, E./
Bronner, R. (Leitende Angestellte, 1974) Die Leitenden Angestellten. Eine empirische Untersuchung. München 1974
- Wunderer, R. (Nachfolge, 1975) Nachfolge. In: Handwörterbuch des Personalwesens, hrsg. von E. Gaugler. Stuttgart 1975, Sp. 1409-1423
- ohne Verfasser (Diskussion, 1970) Diskussion zum Thema: Leitende Angestellte. In: Der Arbeitgeber 1970, S. 394-398
- ohne Verfasser (Leitende Angestellte, 1970) Leitende Angestellte: Sozial deklassiert? In: Wirtschaftswoche Nr. 41 vom 9.10.1970, S. 78-81
- ohne Verfasser (Elite, 1973) Die ausgebeutete Elite. In: Capital 5/73, S. 18-26
- ohne Verfasser (Erleuchtung, 1973) Erleuchtung vom Schemel. In: Wirtschaftswoche vom 13.4.1973, S. 20-22
- ohne Verfasser (Leitender Angestellter I, 1974) Leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. In: Der Betriebs-Berater 1974, S. 553-556
- ohne Verfasser (Leitender Angestellter II, 1974) Leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. In: Der Betriebs-Berater 1974, S. 1530 f

- ohne Verfasser (Planstellen, 1974) Keine Planstellen für Leitende Angestellte. In: Handelsblatt vom 6.12.1974
- ohne Verfasser (Stellungnahme, 1974) Stellungnahme des Bundes-Angestelltenausschusses (BAA) des DGB zum Mitbestimmungsgesetzentwurf der Bundesregierung und zur BAG-Entscheidung zu § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz. In: Das Mitbestimmungsgespräch 1974, S. 68
- ohne Verfasser (Die "Leitenden", 1975) Die "Leitenden" sind kaum zu definieren. In: Handelsblatt vom 7.1.1975
- ohne Verfasser (Leitende, 1975) "Leitende" dürfen Sprecher wählen. In: Handelsblatt vom 20.2.1975

LEBENS LAUF

I. Persönliche Daten

Name: Sabine Oppenberg
Geburtsdatum: 13.4.1947
Geburtsort: Essen
Eltern: Dietrich Oppenberg und Marianne Oppenberg
geb. Stiel

II. Schule und Studium

1953 - 1957 Volksschule in Essen
1957 - 1966 Mädchengymnasium Essen-Bredeney
Reifeprüfung am 2.11.1966
SS 1967 und WS 1967/68 Ruhruniversität Bochum
Studienfach: Wirtschaftswissenschaften
SS 1968 - Universität München
SS 1972 Studienfach: Betriebswirtschaftslehre
Diplomprüfung (Dipl.-Kfm.) am 27.6.1972

III. Wissenschaftliche Tätigkeit

November 1972 Übernahme einer Dissertation bei Prof. Dr. E. Witte, Universität München
August 1973 - März 1974 Mitarbeit bei Prof. Dr. E. Witte an einem empirischen Forschungsprojekt zur Abgrenzung der Leitenden Angestellten in der Praxis
ab September 1974 Wissenschaftliche Assistentin für BWL/Personalwesen an der Universität Essen (Gesamthochschule)

